

**MINISTERUL EDUCAȚIEI DIN MOLDOVA**

**UNIVERSITATEA DE STUDII EUROPENE DIN MOLDOVA  
FACULTATEA DE DREPT  
CATEDRA DREPTUL MUNCII**

**TEZA DE LICENTA**

**TEMA: ORGANIZAREA SECURITĂȚII MUNCII ȘI  
ASIGURAREA DREPTULUI SALARIAȚILOR LA  
SECURITATEA MUNCII**

**Executant :** Rusu Alexandru  
*Absolvent*

**Conducători științifici: Eduard Gurin**  
*lector univ. , magistru în drept*

**CHIȘINĂU  
2015**

## CUPRINS

<b>Introducere.....</b>	<b>3</b>
<b>Capitolul 1. Noțiuni introductive privind securitatea muncii și dreptul salariaților la securitatea muncii.....</b>	<b>6</b>
§ 1.1. Controverse doctrinare privind raportul dintre securitatea muncii și protecția muncii.....	6
§ 1.2. Evoluția și unele abordări conceptuale în materia securității muncii.....	10
§ 1.3. Aspecte comparative ce țin de reglementarea juridică a dreptului salariaților la securitatea muncii.....	17
<b>Capitolul 2. Statutul juridic al angajatorului și al salariatului în cadrul raporturilor de organizare a securității muncii.....</b>	<b>23</b>
§ 2.1. Drepturile și obligațiile angajatorului în domeniul securității muncii.....	23
§ 2.2. Răspunderea juridică a angajatorului în cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligațiilor de organizare a securității muncii.....	34
§ 2.3. Drepturile și obligațiile salariatului în domeniul securității muncii.....	37
§ 2.4. Răspunderea juridică a salariatului în cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligațiilor de organizare a securității muncii.....	39
<b>Capitolul 3. Instituții de supraveghere a securității muncii.....</b>	<b>44</b>
§ 3.1. Serviciul de protecție și prevenire.....	47
§ 3.2. Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă.....	53
§ 3.3. Inspekția muncii – organ cu competențe de supraveghere și control în domeniul securității muncii.....	58
<b>Capitolul 4. Munca în condiții speciale. Cerințe specifice în organizarea securității muncii.....</b>	<b>63</b>
§ 4.1. Cerințe specifice în organizarea securității muncii în domeniul agriculturii.....	63
§ 4.2. Cerințe specifice în organizarea securității muncii în domeniul serviciilor de construcții.....	67
<b>Concluzii.....</b>	<b>73</b>
<b>Bibliografie.....</b>	<b>78</b>

## Introducere

În prezenta lucrare, intitulată „*Organizarea securității muncii și asigurarea dreptului salariaților la securitatea muncii*”, voi supune analizei un aspect foarte important al vieții sociale și al normativității juridice din domeniul dreptului muncii, și anume reglementarea juridică și mecanismele aplicate pentru a asigura securitatea salariaților în mediul de muncă, în timpul desfășurării proceselor lucrative de producție sau de prestare a serviciilor.

Actualitatea subiectului respectiv este dictată de următoarele premise:

1. Tendința actuală de a asigura un nivel maxim de siguranță și sănătate a salariatului în cadrul desfășurării activității sale de muncă, pentru a asigura o capacitate de muncă viabilă și îndelungată, luând în considerație reformele în domeniul asigurărilor sociale care tind să majoreze vârsta de pensionare;

2. Necesitatea racordării legislației naționale în domeniul securității muncii la standardele internaționale și europene, or acest domeniu prezintă un interes deosebit pentru comunitatea europeană, care a elaborat 20 de directive care stabilesc, la nivelul Uniunii Europene, condițiile minime de securitate a muncii la nivel general, precum și în cazul unor genuri speciale de activitate și, la ziua de azi, Republica Moldova se află în proces de integrare europeană;

3. Aplicarea necorespunzătoare a legislației în vigoare privind securitatea muncii, care se atestă în ultimul timp, având ca rezultat survenirea accidentelor de muncă soldate cu urmări grave (de multe ori cu decesul persoanelor), în special în domeniul prestării serviciilor de construcții, este un motiv în plus de a analiza acest domeniu de reglementare, pentru a stabili mecanismele cele mai accesibile și totodată eficiente pentru a preveni survenirea unor atare consecințe indezirabile.

În procesul realizării tezei de licență voi începe cu examinarea evoluției istorice a instituției securității muncii, determinarea noțiunilor de „securitatea muncii”, „protecția muncii”, coraportul dintre aceste două noțiuni și voi analiza conținutul juridic al dreptului salariatului la securitatea muncii, toate aceste aspecte fiind expuse în *Capitolul 1. Noțiuni introductive privind securitatea muncii și dreptul salariaților la securitatea muncii*.

Ulterior, mă voi referi la statutul juridic al angajatorului și al salariatului în cadrul raporturilor de securitate a muncii în *Capitolul 2. Statutul juridic al angajatorului și al salariatului în cadrul raporturilor de organizare a securității muncii*. În cadrul capitolului respectiv, intenționez să examinez drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților în

materie de securitate a muncii, precum și răspunderea acestora în cazul încălcării normelor de securitate în activitatea lucrativă.

Capitolul 3, intitulat „*Instituții de supraveghere a securității muncii*” va fi dedicat examinării structurii și competențelor organelor cu atribuții în domeniul securității muncii și anume:

1. Serviciul de prevenire și protecție;
2. Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă;
3. Inspecția muncii.

O introspecțiune în reglementările, care tratează materia organizării securității muncii în cazul practicării unor genuri speciale de muncă și elucidarea cerințelor specifice de siguranță stabilite în acest sens, o voi efectua în Capitolul 4, denumit „*Munca în condiții speciale. Cerințe specifice în organizarea securității muncii.*”

Studiul va finisa cu expunerea unor „*Concluzii*”, care vor conține sinteza rezultatelor obținute în urma analizei subiectelor enumerate anterior, precum și propuneri pentru ajustarea reglementărilor în vigoare în materie de securitate și sănătate în muncă la următoarele obiective:

- 1) asigurarea eficientă a securității și sănătății salariatului în mediul său de muncă;
- 2) tendința de a identifica acele măsuri necesare pentru ca angajatorii să se conformeze cerințelor și standardelor de securitate a muncii și să aplice mecanismele de protecție cu bunăcredință;
- 3) majorarea performanțelor organelor cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă, pentru a asigura aplicarea de facto a mecanismelor de asigurare a securității muncii, formulate juridic și pentru a desfășura un control efectiv și corespunzător al modului de respectare a normelor instituției securității muncii.

În procesul efectuării cercetării cu privire la subiectul „Organizarea securității muncii și asigurare dreptului salariatului la securitatea muncii” voi investiga acte normative care reglementează raporturi juridice din domeniul respectiv, inclusiv legi și acte normative subordonate legii, precum și acte normative care conțin reglementări referitoare la alte ramuri de drept, dar au tangențe cu reglementările de securitate a muncii. Voi examina și literatura de specialitate referitoare la tematica protecției și securității muncii.

În vederea realizării respectivei cercetări se impune necesitatea selectării unor metode și procedee corespunzătoare de cercetare a obiectului de studiu enunțat. Astfel, pentru realizarea lucrării preconizez utilizarea și aplicarea următoarelor metode și procedee de investigare:

- a) metoda logică, inclusiv procedeele logice de deducție, inducție, analiză, sinteză;
- b) metoda teleologică;
- c) metoda comparativă.

La momentul actual , subiectul „*Organizarea securității muncii și asigurarea dreptului salariaților la securitatea muncii*” este examinat în doctrina de specialitate autohtonă la un nivel superficial.

În prezenta lucrare voi efectua o introspecțiune mai profundă în domeniul respectiv, teoretizând asupra corelației dintre securitatea muncii și protecția muncii, realizând o analiză a obligațiilor angajatorului și salariatului în domeniul securității muncii, determinând totodată premisele și formele de răspundere juridică la care pot fi supuși salariatul și angajatorul ca urmare a încălcării acestor obligații, examinând structura și atribuțiile organelor competente în aplicarea și controlul aplicării măsurilor de securitate în muncă.

Prin prisma acestui conținut, această teză de licență constituie o primă încercare de a analiza în mod complex și detaliat instituția securității muncii și de a efectua o sinteză a acestei analize în baza criteriilor eficacității, completivității și legalității reglementărilor juridice speciale din domeniu.

## **Capitolul 1. Noțiuni introductive privind securitatea muncii și dreptul salariaților la securitatea muncii.**

### **§ 1.1. Controverse doctrinare privind raportul dintre securitatea muncii și protecția muncii.**

După cum rezultă din tema tezei de licență, subiectul cercetării este securitatea muncii. Acest termen juridic este „proaspăt” în cadrul reglementărilor din dreptul muncii, or sintagma „securitatea muncii” a fost inclusă de legiuitorul moldav la 1 ianuarie 2009, când a intrat în vigoare *legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10 iulie 2008*<sup>1</sup>. Chiar articolul 1 al acestei legi nr oferă o definiție social – praxiologică a sintagmei „securitate și sănătate în muncă”: „ansamblu de activități avînd ca scop asigurarea celor mai bune condiții de lucru, apărarea vieții, sănătății, integrității fizice și psihice a lucrătorilor”<sup>2</sup>. Ca urmare a intrării în vigoare a acestei legi, în Codul Muncii al Republicii Moldova, sintagmele „protecția și igiena muncii” și „protecția muncii” se înlocuiesc cu sintagma „securitatea și sănătatea în muncă” prin Legea de modificare a unor acte normative, nr. 254 din 09.12.11<sup>3</sup>. În consecință, titlul IX din Codul Muncii al R. Moldova a fost redenumit, titulatura veche de „Protecția muncii” fiind schimbată cu denumirea „Securitatea și sănătatea în muncă”. Această modificare implică chestiuni în privința motivelor și scopului acestor acțiuni de reformare legislativă realizate de Parlamentul Republicii Moldova. Apar întrebări și în legătură cu raportul dintre aceste două termene folosite de legiuitor: „protecția muncii” și „securitatea muncii”. Sînt ele sinonime sau se individualizează prin tratări distincte. În continuare voi încerca să identific răspunsuri fundamentate legal și științific, și corespunzătoare legilor logicii.

Constituția Republicii Moldova<sup>4</sup>, în art. 43, recunoaște salariatului dreptul la protecția muncii și concretizează că „măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii”. Codul muncii al Republicii Moldova, în reglementările sale se conforma în totalitate formulărilor constituționale, dedicînd titlul IX, pînă în anul 2011, instituției „Protecția muncii”. Convențiile internaționale adoptate de Organizația Internațională a Muncii în domeniul protejării vieții și sănătății salariaților, ratificate de Republica Moldova, operează, atît în titlul acestora, cît și în conținutul articolelor cu sintagma „securitate și sănătate în muncă”: *Convenția O.I.M. nr. 155 din 1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și mediul de muncă, Convenția O.I.M. nr. 167 din 1988 privind securitatea și sănătatea în sfera construcțiilor, Convenția O.I.M. nr. 184 din 2001 privind securitatea și sănătatea în agricultură, Convenția O.I.M. nr. 187 din 2006 privind cadrul de promovare pentru securitate și sănătate în muncă*. La nivelul legislației europene ca termen juridic utilizat în tehnica legislativă și reglementarea relațiilor de prevenire a accidentelor

<sup>1</sup> Monitorul Oficial al R. Moldova nr. 143-144.

<sup>2</sup> Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, M. O. nr. 143-144 din 05.08.2008.

<sup>3</sup> Monitorul Oficial nr. 25-28 din 03.02.12, art.79.

<sup>4</sup> Adoptată la 29 iulie 1994, Monitorul Oficial nr. 1 din 12.08.1994.

de muncă și a bolilor profesionale este „securitatea și sănătatea în muncă”, dovadă în acest sens reprezentînd *Directiva UE nr. 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă*, care se prezintă a fi o reglementare de cadru în domeniul securității și sănătății în muncă. Avînd în vedere tendințele terminologice, manifestate la nivel european și mondial, precum și scopul Republicii Moldova de ajustare a legislației naționale la normativele juridice europene și internaționale, devine evidentă finalitatea formalității de înlocuire a sintagmei „protecția muncii” cu lexemul „securitatea și sănătatea în muncă”. Dar care este raportul dintre „protecția muncii” și „securitatea muncii”? Convențiile internaționale, directivele europene și legislația națională, în reglementarea domeniului ce ține de protejarea integrității corporale și sănătății salariaților la locul de muncă, folosește termenul complex de „securitate și sănătate în muncă”. Dualitatea termenilor este dictată de dualitatea scopurilor acestor reglementări: securitate muncii vizează prevenirea accidentelor de muncă, iar sănătatea în muncă are ca obiectiv evitarea bolilor profesionale. Protecția muncii are ca scop menținerea capacității de muncă a salariatului prin prevenirea și eliminarea oricăror factori periculoși sau nocivi care pot provoca fie accidente de muncă, fie boli profesionale. Din dispozițiile legale rezultă că securitatea muncii constituie o parte integrantă a protecției muncii. Această concluzie rezultă și din prevederile Constituției Republicii Moldova, care prevede în art. 43 (2): „Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii...”<sup>5</sup>.

În doctrina de specialitate este folosit fie termenul de „protecție a muncii”, fie cel de „securitate și sănătate în muncă”, în funcție de preferințele și opinia autorilor sau în dependență de tendința de racordare a materialului științific la evoluțiile normativ – terminologice din practica legislativă internațională. Bunăoară, doctrinarii ruși operează cu termenul de „охрана труда” care în traducere înseamnă protecția muncii.

Doctrina autohtonă, reieșind din prevederile legale în vigoare la momentul elaborării lucrărilor științifice în domeniul securității și sănătății salariatului care aplicau sintagma generalizatoare de „protecție a muncii”. Astfel, domnii Nicolae Romandaș și Eduard Boișteanu intitulează tema nr. 11 al manualului lor<sup>6</sup> „Protecția muncii”. „Devotați” termenului „protecția muncii” sînt și autorii cărții „Dreptul muncii. Curs universitar” Teodor Negru și Cătălina Scorțescu, aceștia implicîndu-se în analiza și definirea acestei instituții juridice în capitolul XII al cărții ce le aparține.<sup>7</sup>

În literatura de specialitate din România, acordarea priorității termenului „protecția muncii” sau „securitatea și sănătatea în muncă” se află în dependență cu perioada editării

<sup>5</sup> Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994, Monitorul Oficial nr. 1 din 12.08.1994.

<sup>6</sup> Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, „Dreptul muncii. Manual”, Chișinău, 2007, p. 317.

<sup>7</sup> Teodor Negru, Cătălina Scorțescu, „Dreptul muncii. Curs universitar”, Chișinău, 2010, p. 266.

tratatului ce abordează aspecte de dreptul muncii. Cărțile, studiile, monografiile mai vechi aplică termenul „protecția muncii”, precum cele aparținând autorilor Valer Dorneanu și Gheorghe Bădică<sup>8</sup>, Tiberiu Constantin Medeanu<sup>9</sup>, Ovidiu Ținca<sup>10</sup>. Aplicații ai sintagmei „securitate și sănătate în muncă” sînt autorii Alexandru Țiclea<sup>11</sup>, Nicolae Voiculescu<sup>12</sup>, Dacian Dragoș, Remus Chiciudean, Gina Dohotar<sup>13</sup>, Ion Traian Ștefănescu<sup>14</sup>. Țin să atrag atenția că operele pleiadei de autori care se conformă, în cercetările lor, tendințelor juridice internaționale și europene, sînt de ediție mai recentă. Tranzitul terminologic, care începe cu anul 2003, ar putea fi fost condiționat de procesul de integrare europeană a României. Puțini dintre autorii menționați se implică în compararea instituției protecției muncii cu cea a securității muncii. Unul dintre aceștia este domnul Ion Traian Ștefănescu, în a cărui opinie „noțiunile de protecție a muncii și de securitate și sănătate în muncă se află, pe de o parte la întreg. Pe de altă parte, ele se află și într-un raport de mijloc la scop: protecția muncii urmărește asigurarea sănătății și securității în muncă”<sup>15</sup>. Concluziile formulate de acest mare doctrinar român sînt confuze, or nu este clar care din cele 2 noțiuni este partea și care – întregul. În plus, consider eronată părerea precum că protecția muncii are ca scop asigurarea securității și sănătății în muncă deoarece instituția juridică de protecție a muncii nu are ca scop asigurarea aplicării normelor de securitate a muncii. În formularea domnului Ștefănescu este evident faptul că „protecția muncii” este tratată în calitate de instituție juridică”, iar „securitatea și sănătatea în muncă” – în calitate de ansamblul de relații și activități reglementate juridic, or aceste noțiuni pot fi comparate doar în calitate de instituție juridică ori în calitate de obiect de reglementare și domeniu al vieții sociale.

În privința raportului dintre „protecția muncii” și „securitatea muncii”, aplicînd interpretarea sistemică – juridică, concluzionez că protecția muncii este o instituție a dreptului muncii, iar securitatea muncii este o subinstituție a protecției muncii, alături de sănătatea în muncă, or securitatea muncii are un scop particular și anume prevenirea, evitarea accidentelor profesionale și păstrarea vieții și integrității corporale a salariaților.

Vreau să remarc faptul că nici în cadrul reglementărilor juridice internaționale sau naționale, nici în literatura de specialitate nu există o abordare separată a termenului „securitatea muncii”, ci doar în ansamblu cu „sănătatea în muncă”, or aceste două domenii sînt indivizibile unul de celălalt și unitare la nivel de reglementare juridică națională și internațională. Cu toate că le putem delimita sub aspectul finalității acestora, ele nu pot fi reglementate separat, or

<sup>8</sup>Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, „Dreptul muncii”, Editura Lumina Lex, București, 2002, p.661.

<sup>9</sup>Tiberiu-Constantin Medeanu, „Accidente de muncă”, Lumina Lex, București, 1998, pag. 8.

<sup>10</sup>Ovidiu Ținca, „Normele juridice de protecție a muncii”, Lumina Lex, București, 2002, p. 3.

<sup>11</sup>Alexandru Țiclea, „Tratat de dreptul muncii”, Editura Universul Juridic, București, 2009, p. 687.

<sup>12</sup>Nicolae Voiculescu, „Dreptul comunitar al muncii”, București, 2009, p. 266.

<sup>13</sup>Dacian C. Dragoș, Remus Chiciudean, Gina Dohotar, „Dreptul muncii”, Ed. Sfera Juridică, Cluj, 2007, p. 182.

<sup>14</sup>Ion Traian Ștefănescu, „Tratat de dreptul muncii”, București, 2003, p. 164.

<sup>15</sup>Ibidem, p. 175.



reglementarea măsurilor de securitate a muncii are, de la sine, incidență asupra sănătății salariaților și invers. Acest fapt face dificilă și nefolositoare o cercetare științifică separată doar a conceptului de „securitate a muncii”, provocând complicații în selectarea și delimitarea drepturilor și obligațiilor subiecților raporturilor de securitate a muncii.

*Convenția O.I.M. nr. 155 din 1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și mediul de muncă*, în art. 3, lit. (e), definește termenul de sănătate în muncă în strânsă legătură cu cel de securitate în muncă: „termenul de „sănătate” , în relație cu munca, nu vizează doar absența maladiei sau infirmității; el include de asemenea elemente fizice și mentale care afectează sănătatea direct, legate cu securitatea și igiena muncii.”

În concluzie, securitatea în muncă și sănătatea în muncă sînt subinstituții indisolubil legate între ele și nu pot fi analizate separat, ci doar în corelație reciprocă, or integritatea corporală și sănătatea, din punct de vedere biologic, se condiționează și se determină reciproc: încălcarea normelor de securitate a muncii poate avea ca consecință nu doar survenirea unui accident de muncă, dar și apariția unei boli profesionale și viceversa: încălcarea normelor de sănătate în muncă poate provoca, pe lângă o boală profesională și un accident de muncă, ca urmare a stării afectate a salariatului. Deci, orice analiză a securității muncii, va viza și sănătatea în muncă.

În cele din urmă, compararea termenilor „protecția muncii” și „securitatea muncii” se reduce la determinarea celui mai corespunzător pentru definirea instituției de drept care are ca finalitate apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților. În acest sens, eu acord prioritate noțiunii de „securitate și sănătate în muncă” din următoarele considerente:

1. Această noțiune se aplică atît în reglementările normative interne ale Republicii Moldova, cît și în reglementările-cadru europene și la nivel mondial, sub egida Organizației Internaționale a Muncii;

2. Această noțiune permite o delimitare mai clară și mai coerentă a instituției juridice respective de alte instituții a dreptului muncii, precum „Garanții și compensații pentru salariați”, Timpul de muncă și timpul de odihnă”, instituții, care în esență au același scop de asigura condiții de muncă care să protejeze sănătatea salariaților;

3. Protecția muncii se caracterizează prin mai multe dimensiuni, mai multe sensuri, chiar în cadrul de instituție de drept, or conform constatărilor d-nei Sîrovatscaia A. A. „prin protecția muncii, în sens larg, trebuie să înțelegem întreaga ramură de drept al muncii, or toate normele acesteia sînt destinate apărării intereselor tuturor salariaților”<sup>16</sup>. Iar în sens restrîns, protecția muncii se identifică cu „securitatea și sănătatea în muncă”. Însuși Constituția Republicii Moldova, în art. 43 (2), atribuie instituției protecției muncii următoarele subinstituții: securitatea

---

<sup>16</sup> Сыроватская А. А., «Трудовое право», Moscova, 2001, p. 252.

și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. Evitarea dublării sensului termenilor juridici este o lege fundamentală în actul de legiferare, iar cei ce analizează orice domeniu al dreptului nu au decît să se conformeze și să aplice această regulă.

În concluzie, aș dori să explic un aspect de natură metodologică în efectuarea prezentei cercetări științifice. Securitatea muncii este parte integrantă a protecției muncii, iar conform regulilor logicii, atributele inerente întregului sînt caracteristice și pentru părțile acestuia. Astfel, definițiile expuse de doctrinari din dreptul muncii, la care voi face referință în paragraful ce urmează, care au ca obiect „protecția muncii”, sînt perfect aplicabile și valabile pentru definirea și descifrarea conceptului de „securitate a muncii”.

## **§ 1.2 Evoluția și unele abordări conceptuale în materia securității muncii.**

### **§ 1.2.1. Evoluția istorică a reglementărilor în domeniul securității muncii.**

Securitatea muncii reprezintă un aspect foarte important al vieții sociale. Primele reglementări în acest domeniu au fost elaborate ulterior revoluției industriale de la sfîrșitul secolului al XVIII-lea (în anul 1784 de către James Watt a fost inventată mașina cu aburi), care a implicat utilizarea pe larg a muncii salariate. Nivelul înalt de exploatare a muncitorilor, condițiile de muncă nocive și în special protestele muncitorești (mișcarea „luddiștilor”) au impus Parlamentul englez să reglementeze juridic aspecte ce țin de securitatea muncitorilor. Astfel, după cum relatează d-ul Tiberiu-Constantin Medeanu în cartea sa „Accidente de muncă”, „în anul 1833 au fost numiți primii inspectori pentru fabrici, iar în 1844 s-a adoptat „Marele act al fabricii”, care a dăinuit aproape un secol”<sup>17</sup>.

Cu toate că Anglia secolului XIX a reprezentat simbolul industrializării și inițierii progresului tehnic, Franța este statul care „se remarcă prin cele mai vechi referiri la protecția muncii, consemnate în Legea pentru sănătatea și moralitatea ucenicilor, din anul 1802, care stabilea standartul pentru ventilație și permitea magistraților sau membrilor marcanți din localitate să inspecteze orice loc de muncă. Tot în Franța, în 1833 a apărut Legea pentru serviciul oficial de inspecție, iar în 1841 Legea pentru condițiile de muncă a copiilor în uzine, ateliere și manufacturi”<sup>18</sup>.

Germania a avut primele reglementări cu elemente de protecția muncii în Legea tinerilor care muncesc în fabrici din 1839 și Legea pentru numirea inspectorilor din 1845. Ulterior s-au adoptat Codul industrial din 1869, Codul imperial de asigurări din 1884, Legea minelor, Legea

<sup>17</sup> Tiberiu-Constantin Medeanu, „Accidente de muncă”, Lumina Lex, București, 1998, pag. 8.

<sup>18</sup> Ibidem, pag. 9-10.

produselor toxice, Legea produselor explozive și Legea echipamentelor tehnice, care cuprind referiri concrete la condițiile minime de securitate.<sup>19</sup>

Belgia a avut prioritate în domeniul protecției miniere, prin Legea minerilor din 1810, care a creat sistemul de inspecție prin inspectori oficiali.<sup>20</sup>

Statele Unite ale Americii au avut primele reglementări de protecție a muncii în statul Massachusetts prin Legea pentru prevenirea accidentelor în fabrici din 1877 și prin Legea declarării și cercetării accidentelor din 1886.<sup>21</sup>

La nivel internațional, reglementări ce vizează securitatea muncitorilor apar abia la începutul secolului XX: în anul 1906 de către Asociația Internațională pentru protecția muncitorilor a fost adoptată Convenția de la Berna care interzicea folosirea fosforului alb la fabricarea chibriturilor. Această reglementare a condus la eliminarea unei boli profesionale îngrozitoare – necroza maxilarelor<sup>22</sup>.

În 1919 a fost constituită Organizația Internațională a Muncii și unul din principalele domenii de reglementare a fost sănătatea și securitatea în muncă. Evoluția reglementărilor în materie ale O.I.M. a urmat două direcții: *extinderea câmpului de aplicare a măsurilor de protecție*, inclusiv la adolescenți, tineri și femei și *multiplicarea metodelor de protecție* (de la interzicerea utilizării unor produse și reglementarea severă a normelor de protecție a muncii și până la norme care să diminueze sau să elimine ritmul excesiv sau stresul care și ele, la rândul lor, provoacă accidente de muncă sau boli profesionale)<sup>23</sup>.

Convențiile internaționale de bază, adoptate sub egida O.I.M., care au ca obiect de reglementare securitatea muncii, sînt:

1. Convenția nr. 155 din 1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și mediul de muncă;
2. Convenția nr. 161 din 1985 privind serviciile de sănătate în procesul muncii;
3. Convenția nr. 174 din 1993 referitoare la prevenirea accidentelor industriale majore;
4. Convenția nr. 187 din 2006 privind cadrul de promovare pentru securitatea și sănătatea în muncă.

Primele reglementări în domeniul protecției muncii, aplicate pe teritoriul actualei Republici Moldova au fost cele adoptate de autoritatea legislativă a României și care au obținut forță juridică pe teritoriul Republicii Moldova din data de 27 martie 1918 (ca rezultat a proclamării unirii cu România). Astfel, în perioada anilor 1918 – 1940, în spațiul dintre Prut și Nistru erau aplicabile următoarele acte normative ce tratează aspecte de securitate și sănătate în

---

<sup>19</sup> Ibidem , pag. 11.

<sup>20</sup> Ibidem, pag. 14.

<sup>21</sup> Ibidem, pag. 15.

<sup>22</sup> Andrei Popescu, „Dreptul internațional al muncii”, C. H. Beck, București, 2006, pag. 219.

<sup>23</sup> Andrei Popescu, op. cit., pag. 219.

muncă: *Legea sanitară* din 1874; *Regulamentul industriilor insalubre* din 1894; *Legea pentru repausul în zilele de duminică și sărbători* din 1897; *Legea privind munca femeilor și minorilor în industrie și exploatarea miniere* din 1906; *Legea privind ajutoarele de boală și lehozie* din 1923; *Legea privind munca minorilor și femeilor* din 1928; *Legea privind accidentele de muncă* din 1934.

După al doilea război mondial, luând în considerație faptul că Basarabia se afla în componența U.R.S.S., în locul provinciei Basarabia a apărut Republica Sovietică Socialistă Moldovenească. Pe teritoriul R.S.S.M., pînă în anul 1969, a fost aplicată legislația muncii a R.S.S. Ucrainene, îndeosebi Codul Muncii din 1922. În acest cod „erau prevăzute măsuri de protecție a muncii minorilor, femeilor, a lucrătorilor în subterane, ziua de muncă a cărora era de 6 ore. Tot 6 ore lucrau cei ce practicau munca intelectuală și funcționarii de la birouri”<sup>24</sup>.

În anul 1969 a fost adoptat Codul Muncii al R.S.S.M., protecției muncii fiind dedicat capitolul X al acestui act normativ. Codul Muncii din 1969 a fost aplicat și după declararea independenței Republicii Moldova. Totuși, luând în considerație schimbările politico-juridice care au avut loc la începutul anilor '90 și faptul că normele juridice care reglementau securitatea și sănătatea în muncă erau învechite, de către Parlamentul Republicii Moldova au fost adoptate noi acte legislative care au reformat instituția juridică a protecției muncii: *Legea cu privire la protecția muncii* din 2 iulie 1991, *Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756-XIV* din 24 decembrie 1999. *Legea cu privire la protecția muncii* stabilea regulile de bază destinate să asigure securitatea salariatului<sup>25</sup>.

La data de 29 iulie 1994 a fost adoptată Constituția Republicii Moldova (M.O. nr. 1 din 12.08.1994). În art. 43 (2) al Constituției<sup>26</sup> este consacrat dreptul salariaților la protecția muncii: „*Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămînal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.*”

La data de 28 martie 2003 a fost adoptat Codul Muncii al Republicii Moldova. Titlul IX al codului a fost dedicat instituției protecției muncii. De curînd, prin *Legea nr. 254* din 09.12.11 (M.O. nr. 25-28 din 03.02.12), titlul IX a fost redenumit prin sintagma “Securitatea și sănătatea în muncă”.

La etapa actuală actul legislativ special, care reglementează organizarea securității muncii și asigurarea dreptului salariatului la securitatea muncii, este *Legea securității și sănătății în*

<sup>24</sup> Elena Aramă, „Istoria dreptului românesc”, Reclama, Chișinău, 2003, pag. 164.

<sup>25</sup> Nicolae Romandaș, „Dreptul Muncii”, Chișinău, 1997, pag. 239.

<sup>26</sup> Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994, Monitorul Oficial nr. 1 din 12.08.1994.

muncă nr. 186 din 10.07.2008, publicat în Monitorul Oficial nr. 143-144 din 05.08.2008 și care a intrat în vigoare la 01.01.2009.

### **§ 1.2.2. Abordări conceptuale privind securitatea muncii și protecția muncii.**

Definiții ale securității muncii se regăsesc atât în acte normative naționale și internaționale, cât și în literatura juridică de specialitate. Legea securității și sănătății în muncă<sup>27</sup>, în art. 1, definește termenul de *securitate și sănătate în muncă* drept „*un ansamblu de activități avînd ca scop asigurarea celor mai bune condiții de lucru, apărarea vieții, sănătății, integrității fizice și psihice a lucrătorilor*”. Constituția Republicii Moldova și Codul Muncii al R. Moldova nu definesc instituția securității muncii și nici nu determină conținutul juridic al termenului de protecție a muncii.

În literatura de specialitate, există diverse noțiuni și tratări ale termenilor juridici de „securitate a muncii” și „protecție a muncii”.

În opinia d-lui Alexandru Țiclea, „*securitatea și sănătatea în muncă, instituție a dreptului muncii, este un ansamblu unitar de norme juridice imperative care au ca obiect reglementarea relațiilor sociale ce se formează cu privire la organizarea multilaterală, desfășurarea și controlul proceselor de muncă, în scopul asigurării condițiilor optime, la nivelul științei și tehnicii moderne, pentru apărarea vieții, integrității corporale și sănătății tuturor participanților în acest proces, prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale.*”<sup>28</sup>

O apreciere originală este dată instituției protecției muncii de către Valer Dorneanu și Gheorge Bădică, care afirmă că „*într-o accepțiune largă, protecția muncii constituie o componentă importantă a protecției sociale*”<sup>29</sup>. În susținerea acestei afirmații, acești doctrinari români invocă prevederile art. 38 (2) a Constituției României care, după ce consacră dreptul salariaților la protecție socială, precizează că măsurile de protecție privesc în primul rînd securitatea și igiena muncii.

Doctrinarul român Tiberiu Constantin Medeanu evidențiază mai multe sensuri ale sintagmei „protecția muncii”. Conform opiniei acestuia, „protecția muncii cuprinde ansamblul măsurilor și activităților instituționalizate, care reglementează relațiile sociale în legătură cu organizarea, conducerea și desfășurarea procesului de muncă în condiții de securitate și igienă, în scopul prevenirii accidentelor și a îmbolnăvirilor profesionale.”<sup>30</sup>. De asemenea, dumnealui

<sup>27</sup> Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, M. O. nr. 143-144 din 05.08.2008.

<sup>28</sup> Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, „Dreptul Muncii”, Tratat, vol III, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1982, p. 190, Apud Alexandru Țiclea, „Tratat de dreptul muncii”, Editura Universul Juridic, București, 2009, p. 687

<sup>29</sup> Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, „Dreptul muncii”, Editura Lumina Lex, București, 2002, p.661

<sup>30</sup> Tiberiu-Constantin Medeanu, „Accidente de muncă”, Lumina Lex, București, 1998, p. 7

opinează că „în accepțiune extensivă, această noțiune include toate activitățile care vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă, iar în sens restrâns se referă numai la măsurile tehnico-operative de protecție a vieții și integrității fizice a salariaților sau a altor persoane care participă la activități în cadrul instituționalizat”<sup>31</sup>. În accepțiunea sa juridică, lexemul „protecția muncii”, în viziunea d-lui Tiberiu Medeanu, „cuprinde totalitatea normelor de drept referitoare la obligațiile celor care concep, organizează sau conduc procesul de muncă și a celor care desfășoară efectiv diverse activități, în scopul realizării măsurilor tehnice necesare pentru apărarea vieții și integrității corporale”<sup>32</sup>. Este apreciabilă tratarea multiaspectuală a termenului „protecția muncii”, fiind foarte importantă delimitarea corpului de norme juridice ce formează instituția protecției muncii, precum și diferențierea grupului de relații de protecție a muncii în ansamblul relațiilor sociale, supuse reglementării juridice, pentru realizarea principalei finalități: corecta calificare a relațiilor drept raporturi juridice de protecție a muncii și aplicarea ulterioară a normelor corespunzătoare, din cadrul instituției de protecție a muncii.

Savantul român Ovidiu Ținca, după o amplă analiză a noțiunii de protecție a muncii, concluzionează următorul sens al acesteia: „protecția muncii cuprinde ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile sociale stabilite între cei care organizează, conduc sau controlează munca și organele administrației de stat pe de o parte, cât și acea parte a raporturilor juridice de muncă care privesc asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă având ca scop protejarea sănătății și vieții participanților la procesul de muncă, prin prevenirea accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale”<sup>33</sup>.

În opinia autorilor români Dacian Dragoș, Remus Chiciudean, Gina Dohotar, „securitatea și sănătatea în muncă (protecția muncii) constituie un ansamblu de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților prin aplicarea unui sistem unitar de măsuri și reguli tuturor participanților la procesul de muncă”<sup>34</sup>. Din definiția respectivă concludem o tratare doar sub aspect sociologic al termenului de securitate a muncii, eludând includerea componentei juridice în respectiva definiție. Se evidențiază și părerea autorilor respectivi privind echivalarea domeniilor de „securitate și sănătate în muncă” cu noțiunea de protecție a muncii.

Domnul Nicolae Voiculescu, pentru definirea termenului de protecție a muncii face referință la art. 1 al Legii României nr. 90 din 1996 cu privire la protecția muncii, afirmând că „conform art. 1 al Legii nr. 90/1996, protecția muncii constituie un ansamblu de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor persoane

<sup>31</sup> Ibidem, p. 7.

<sup>32</sup> Ibidem, p. 7.

<sup>33</sup> Ovidiu Ținca, „Normele juridice de protecție a muncii”, Lumina Lex, București, 2002, p. 13.

<sup>34</sup> Dacian C. Dragoș, Remus Chiciudean, Gina Dohotar, „Dreptul muncii”, Ed. Sfera Juridică, Cluj, 2007, p. 182.

participante la procesul de muncă. Ele se constituie într-un sistem unitar de măsuri și reguli aplicabile tuturor participanților la procesul de muncă”<sup>35</sup>.

Literatura de specialitate din Federația Rusă oferă noi conotații și atribute ale termenului „protecția muncii”. Bunăoară, doctrinarul rus V.I. Mironov analizează protecția muncii în calitate de „instituție a dreptului muncii care reprezintă o totalitate de norme, care formează baza juridică pentru păstrarea vieții și sănătății lucrătorilor în procesul activității de muncă și cuprinde 2 subinstituții: reguli aferente tehnicii de securitate și norme de igienă în sectorul de producție, care, cumulativ, sînt destinate să protejeze corespunzător lucrătorii contra acțiunii nocive și periculoase a factorilor de producție”<sup>36</sup>.

O definiție de ansamblu ne oferă d-na Panina, care scrie: „Prin protecția muncii se înțelege sistemul de păstrare a vieții și sănătății salariaților în procesul activității de muncă, care include activități juridice, social - economice, organizațional - tehnice, sanitaro - igienice, profilactice, de reabilitare și altele”<sup>37</sup>.

Autorul rus Smirnov oferă o desfășurare juridică a termenului analizat, menționînd că „protecția muncii, ca instituție a dreptului muncii, este o totalitate de norme, îndreptate spre asigurarea condițiilor de muncă, inofensive pentru viața și sănătatea salariaților”<sup>38</sup>.

În opinia savanților ruși Gusev și Tolcunova, protecția muncii reprezintă „un sistem de reguli de drept și mijloace de asigurare a securității vieții și sănătății salariaților în procesul activității lor de muncă, inclusiv și de norme juridice ce reglementează însănătoșirea și îmbunătățirea condițiilor de muncă”<sup>39</sup>.

D-na Sîrovatscaia A. A. subliniază că „prin protecția muncii, în sens larg, trebuie să înțelegem întreaga ramură de drept al muncii, or toate normele acesteia sînt destinate apărării intereselor tuturor salariaților”<sup>40</sup>. *Stricto sensu*, protecția muncii este tratată de Sîrovatscaia A. A. sub forma unei „instituții a dreptului muncii, care grupează normele, destinate nemijlocit pentru asigurarea condițiilor de muncă, inofensive pentru viața și sănătatea salariaților. Ea cuprinde următoarele categorii de norme (subinstituții): Reguli privind tehnica securității și de igienă; Norme speciale de protecție a muncii, aplicabile persoanelor care activează în condiții grele, nocive și periculoase; Norme de protecție a muncii femeilor, minorilor și a persoanelor cu capacitate de muncă redusă; Norme care reglementează activitatea organelor de supraveghere de stat și a celor de control obștesc, cît și normele care stabilesc răspunderea pentru încălcarea

<sup>35</sup> Nicolae Voiculescu, „Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare”, București, 2003, p. 206

<sup>36</sup> В. И. Миронов, «Трудовое право России», Moscova, 2004, p. 792.

<sup>37</sup> Панина, ..., p. 170.

<sup>38</sup> Смирнов, ..., Moscova, 2000, p. 346.

<sup>39</sup> Гусев, Толкунова, «Трудовое право», ..., p. 342.

<sup>40</sup> Сыроватская А. А., «Трудовое право», Moscova, 2001, p. 252.

legislației de protecție a muncii; Norme care reglementează planificarea și organizarea activității de protecție a muncii”<sup>41</sup>.

Dicționarul rus la dreptul muncii, în redacția domnului Iu. P. Orlovshii, reiterează definiția legală a termenului de „protecție a muncii”: „sistem de asigurare a securității și sănătății salariaților în procesul activității de muncă, care include măsuri juridice, social-economice, organizatorico-tehnice, sanitaro-igienice, profilactice, de reabilitare și alte măsuri”<sup>42</sup>.

Literatura de specialitate din Republica Moldova oferă o perspectivă originală asupra conținutului sintagmelor „protecția muncii” și „securitatea muncii”.

T. Negru și C. Scorțescu opinează că „în calitatea sa de instituție complexă a dreptului muncii, protecția muncii constituie o totalitate de norme ale diferitor instituții ale acestei ramuri de drept care stabilesc un sistem de măsuri social-economice, tehnice, sanitaro-igienice, juridice, în scopul asigurării securității și sănătății în muncă. Nucleul acestei instituții îl constituie art. 43 din Constituția R. Moldova, normele titlului IX din Codul muncii și ale Legii securității și sănătății în muncă”<sup>43</sup>.

O tratare deosebită este expusă de autorii Nicolae Romandaș și Eduard Boișteanu, care afirmă că „protecția muncii reprezintă un sistem de măsuri și reguli obligatorii pentru toți participanții la procesul de muncă, urmărindu-se aplicarea criteriilor ergonomice pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și pentru reducerea efortului fizic, precum și măsuri adecvate pentru munca femeilor și a tinerilor”<sup>44</sup>.

Într-o lucrare mai veche a d-lui Nicolae Romandaș, conotația noțiunii de „protecție a muncii” este influențată de literatura juridică rusă, or dumnealui, definește sensul larg al termenului „protecția muncii” drept „sistemul de asigurare a securității și vieții angajatului în procesul activității social-economice, tehnico-organizatorice, sanitaro-igienice, de întremare a sănătății, etc. Ca instituție de drept, protecția muncii reprezintă o totalitate de norme juridice menite să asigure condițiile de muncă nepericuloase pentru viața și sănătatea lucrătorului și să reglementeze relațiile referitor la securitatea și igiena muncii”<sup>45</sup>.

Definirea termenului de „securitate a muncii”, în cadrul acestei cercetări științifice trebuie să aibă o conotație juridică. Prin urmare, sensul în care poate fi tratată această sintagmă este de instituție juridică a dreptului muncii. Desfășurarea noțiunii este pasibilă de expunere prin determinarea coordonatelor de bază și a celor auxiliare prin care se determină o instituție juridică și anume:

---

<sup>41</sup> Ibidem, p. 253.

<sup>42</sup> Ю. П. Орловский, «Словарь по трудовому праву», Moscova, 1998, p. 295-296.

<sup>43</sup> Teodor Negru, Cătălina Scorțescu, „Dreptul muncii. Curs universitar”, Ed. Labirint, Chișinău, 2010, p. 268.

<sup>44</sup> Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, „Dreptul muncii. Manual”, Chișinău, 2007, p. 317.

<sup>45</sup> Nicoale Romandaș, „Dreptul muncii”, Chișinău, 2000, p. 239.



1. Obiectul de reglementare al securității muncii – care constituie ansamblul relațiilor sociale de asigurare a integrității corporale și sănătății salariaților prin desfășurarea de activități administrativ-organizatorice, tehnice și sanotaro-igienice;

2. Metoda de reglementare – în cazul instituției analizate, normele de drept sînt aplicate în mod imperativ, instituind obligații legale în sarcina subiecților raporturilor juridice de securitate a muncii, impunîndu-se astfel metoda de subordonare în reglementarea relațiilor de securitate a muncii;

3. Normele juridice de securitate a muncii prevăd prescripții obligatorii pentru angajator, organe de stat și obștești competente în domeniu cît și pentru salariați, reglementările cu caracter dispozitiv sau supletiv fiind reduse la stimularea îmbunătățirii condițiilor legale de securitate și sănătate în muncă.

4. Subiecții destinatari ai normelor de securitate a muncii – angajatorii, salariații, organele de stat, obștești și cele constituite în cadrul unității competente să organizeze și să supravegheze respectarea condițiilor de securitate și sănătate în activitatea lucrativă a salariaților.

Cumulînd aceste aspecte caracteristice securității muncii, o putem defini în modul următor: *securitatea muncii reprezintă o instituție a dreptului muncii care cuprinde ansamblul normelor juridice, cu caracter preponderent imperativ, care reglementează relațiile sociale de asigurare a integrității corporale și sănătății salariaților prin stabilirea în sarcina angajatorului, organelor din cadrul unității, organismelor de stat, cît și a salariaților a prescripțiilor obligatorii de realizare a activităților administrativ-organizatorice, tehnico-inginerești și sanitaro-igienice pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.*

### **§ 1.3. Aspecte comparative ce țin de reglementarea juridică a dreptului salariaților la securitatea muncii.**

Dreptul salariaților la securitatea muncii este consacrat constituțional sub forma unei părți integrante a dreptului la protecția muncii, or art. 43 (2) al Constituției Republicii Moldova prevede că „Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii...”<sup>46</sup>.

La nivel principal, dreptul salariatului la securitatea muncii este reglementat și de Codul Muncii al Republicii Moldova din 28 martie 2003. Art. 5 litera (d) din Codul Muncii reflectă principiul asigurării „dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a

---

<sup>46</sup> Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994, Monitorul Oficial nr. 1 din 12.08.1994.

pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare;<sup>47</sup>. Art. 9 (1), lit. (c) definește dreptul salariatului la securitatea muncii ca fiind dreptul „la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;”<sup>48</sup>.

Reglementări care concretizează și asigură realizarea dreptului salariatului la securitatea muncii sînt prevăzute de art. 225 al Codului muncii al Republicii Moldova<sup>49</sup>, care prevede următoarele mecanisme de satisfacție efectivă a acestui drept constituțional:

1. Statul garantează salariaților apărarea dreptului acestora la o muncă care să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă;

2. Condițiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă;

3. Pe parcursul sistării de către organele de stat de control a activității de muncă, prevăzută de contractul individual de muncă, ca rezultat al încălcării cerințelor de securitate și sănătate în muncă fără vina salariatului, acestuia i se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu;

4. Dacă salariatul refuză să presteze munca în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa, angajatorul este obligat să-i acorde salariatului, prin transfer sau permutare, alt lucru, corespunzător nivelului de pregătire profesională a salariatului, pînă la înlăturarea pericolului, cu menținerea salariului de la locul de muncă precedent;

5. În cazul în care acordarea unei alte munci nu este posibilă, timpul staționării salariatului pînă la înlăturarea pericolului pentru viața sau sănătatea sa se plătește de angajator în conformitate cu art. 163 alin. (1);

6. În cazul neasigurării salariatului, conform cerințelor de securitate și sănătate în muncă, cu echipament de protecție individuală și colectivă, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului executarea obligațiilor de muncă și este obligat să plătească staționarea din această cauză în conformitate cu prevederile alin. (5);

7. Refuzul salariatului de a presta munca în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de securitate și sănătate în muncă sau de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase ce nu sînt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară;

8. În cazul vătămării sănătății salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă, prejudiciul se compensează în conformitate cu legislația în vigoare.

---

<sup>47</sup>Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003, publicat în M. O. Nr. 159-162 din 29.07.2003.

<sup>48</sup> Ibidem.

<sup>49</sup> Ibidem.

Mecanisme suplimentare de aplicare și asigurare a dreptului salariaților la securitatea muncii sînt expuse în art. 20 al Legii securității și sănătății în muncă<sup>50</sup>, potrivit căruia fiecare lucrător este în drept:

a) să aibă un post de lucru corespunzător actelor normative de securitate și sănătate în muncă;

b) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de lucru, despre existența riscului profesional, precum și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc profesional;

c) să refuze efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa pînă la înlăturarea acestuia;

d) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament individual de protecție;

e) să fie instruit și să beneficieze de reciclare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă din contul angajatorului;

f) să se adreseze angajatorului, sindicatelor, autorităților administrației publice centrale și locale, instanțelor judecătorești pentru soluționarea problemelor ce țin de securitatea și sănătatea în muncă;

g) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea problemelor legate de asigurarea unor condiții de lucru nepericuloase la postul său de lucru, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;

h) să fie supus unui examen medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea postului de lucru și a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen.

Convenția O.I.M. nr. 155 din 1981 privind securitatea, sănătatea lucrătorilor și mediul de muncă nu definește și nu reglementează la nivel principial un drept al salariatului la securitatea muncii. Însă aceasta prevede mecanisme juridice și administrative, menite să garanteze realizarea acestui drept:

1. Adoptarea unei politici naționale coerente și eficiente întru asigurarea dreptului salariatului la securitatea muncii - conform art. 4 al Convenției nr. 155 fiecare stat-membru trebuie, în lumina condițiilor și practicilor naționale și după consultarea cu confederația patronatelor și confederația sindicatelor, să definească, să pună în aplicare și să reexamineze periodic o politică națională coerentă în materie de securitate, sănătate a lucrătorilor și mediul de muncă, iar această politică să aibă ca obiectiv prevenirea accidentelor și afecțiunilor de sănătate care rezultă din activitatea de muncă, sînt legate cu genul de muncă desfășurată sau survin pe parcursul activității lucrative, reducînd la minim cauzele și riscurile inerente mediului de muncă, în măsura în care aceasta este rezonabil și practic realizabil;

---

<sup>50</sup> Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, M. O. nr. 143-144 din 05.08.2008.

2. Monitorizarea situației de facto în domeniul asigurării securității și sănătății salariaților la locul de muncă – conform art. 7 al Convenției O.I.M. nr. 155, situația în materie de securitate, sănătatea lucrătorilor și mediul de muncă trebuie să constituie obiectul, la intervale de timp corespunzătoare, a unor examinări de ansamblu sau a unor examinări orientate pe sectoare particulare pentru a identifica problemele majore, a depista mijloacele eficiente de a soluționa aceste probleme și măsurile ce se impun a fi adoptate și, în final, pentru a evalua rezultatele;

3. Elaborarea de acte normative care să detalieze dreptul salariatului la securitatea muncii și mijloacele de realizare a acestuia – conform art. 8 al Convenției nr. 155, fiecare stat-membru trebuie, prin modalitatea de legiferare sau de reglementare, ori prin alte metode conforme condițiilor și practicilor naționale, după consultarea organizațiilor reprezentative ale angajatorilor și ale salariaților, să ia măsurile necesare pentru implementarea politicii naționale, elaborate conform prevederilor prezentei Convenții;

4. Instituirea unui sistem de control care să asigure realizarea dreptului recunoscut de art. 43 (2) al Constituției Republicii Moldova – conform art. 9 al aceleiași Convenții, controlul aplicării legilor și prescripțiilor referitoare la securitate, igienă și mediul de muncă trebuie să fie realizat de un sistem de inspecție corespunzător și suficient și sistemul de control trebuie să prevadă sancțiuni corespunzătoare în cazul comiterii unei încălcări a legilor și prescripțiilor.

5. Colaborarea, consultarea și schimbul de informații dintre angajator, salariați și reprezentanții acestora în domeniul securității și sănătății în muncă – conform art. 19 al Convenției nr. 155, la nivel de întreprindere trebuie adoptate dispoziții, potrivit cărora:

lucrătorii, în cadrul activității lor, să coopereze cu angajatorul în domeniul securității și igienei muncii;

reprezentanții salariaților în întreprindere să recepționeze informație suficientă referitor la măsurile luate de angajator pentru a garanta securitatea și sănătatea în muncă;

salariații și reprezentanții acestora în întreprindere să beneficieze de formare și instruire în domeniul securității și igienei muncii;

salariatul va semnala superiorului său nemijlocit despre situația în privința căreia există un temei rezonabil de a crede că aceasta prezintă un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea sa și, pînă cînd angajatorul va lua măsuri pentru a remedia situația, în caz de necesitate, superiorul informat nu va fi în drept să ceară lucrătorilor reluarea lucrului într-o situație unde persistă un pericol iminent și grav pentru viață sau sănătate.

6. Inserția în programele de educație a disciplinelor referitoare la securitatea muncii – art. 14 al Convenției nr. 155 stabilește că trebuie luate măsuri pentru a încuraja incluziunea chestiunilor de securitate, igienă și mediul de muncă în programele de educație și de formare la

toate nivelele, inclusiv în programele de învățământ superior tehnic, medical sau profesional, într-o măsură să satisfacă nevoile de formare a tuturor salariaților;

7. Mecanism-garanție pentru exercitarea independentă și fără impedimente de către salariat a dreptului său la securitatea și sănătatea în muncă – conform art. 13 al Convenției nr. 155, un salariat care a încetat activitatea de muncă, bazându-se pe un motiv rezonabil de a crede că aceasta prezintă un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea sa, trebuie să fie protejat contra unor consecințe nejustificate, conform condițiilor și practicilor naționale.

Convenția O.I.M. nr. 187 din 2006 privind cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă reiterează postulatele prevăzute de Convenția O.I.M. nr. 155, dar prevede și mecanisme noi, specifice, menite să asigure aplicarea dreptului salariatului la securitate și sănătate în muncă:

a) Spre deosebire de Convenția O.I.M. nr. 155, Convenția O.I.M. nr. 187 evocă la nivel de direcție fundamentală a politicii naționale în domeniul vizat promovarea și progresarea dreptului lucrătorilor la un mediu de muncă sigur și salubru – conform art. 3, pct. 2 al Convenției, fiecare stat-membru trebuie să promoveze și să determine progresul, la toate nivelele, dreptul salariaților la un mediu de muncă sigur și salubru.

b) Novația Convenției nr. 187 se prezintă a fi impunerea formării de către fiecare stat-membru al O.I.M., după consultarea organelor reprezentative ale salariaților și angajatorilor, a unui sistem național în domeniul securității și sănătății în muncă, care potrivit art. 4, pct. 2 și pct.3, trebuie să includă:

1) legislația, acordurile colective și orice alte instrumente pertinente în materie de securitate și sănătate în muncă;

2) o autoritate sau organism, ori autorități și organisme responsabile în domeniul securității și sănătății în muncă, desemnate conform legislației și practicilor naționale;

3) mecanisme care să asigure respectarea legislației naționale, incluzând sisteme de inspecție și supraveghere;

4) măsuri pentru promovarea, la nivel de unitate, a cooperării între conducerea unității, salariați și reprezentanții acestora;

5) un organ tripartit consultativ național competente în materie de securitate și sănătate în muncă;

6) servicii de informare și servicii consultative în materie de securitate și sănătate în muncă;

7) oferta unei formări și instruirii în materie de securitate și sănătate în muncă;

8) cercetările științifice în domeniul securității și sănătății în muncă;

9) un mecanism de colectare și de analiză a datelor privind leziunile și maladiile profesionale ținând cont de instrumentele pertinente ale O.I.M.;

10) dispoziții destinate colaborării cu regimul de asigurare și asistență socială care ascoperă riscurile de leziuni și boli profesionale.

La nivelul Uniunii Europene, documentul de bază care tratează aspecte generale în materie de securitate și sănătate în muncă este Directiva nr. 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind introducerea de măsuri de încurajare a îmbunătățirii în domeniul securității și sănătății lucrătorilor în muncă<sup>51</sup>. În cadrul acesteia, la nivel de principiu, dreptul salariatului la securitate și sănătate în muncă își găsește o formulare inedită: „adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentului de lucru și a metodelor de producție și de lucru, în vederea, în special, a atenuării muncii monotone și a muncii repetitive și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;”, reglementare ce figurează în art. 6 (2), lit. (d) al Directivei nr. 89/391/CEE.

Careva expuneri sau enumerări a drepturilor de care beneficiază salariații în domeniul securității și sănătății în muncă nu se atestă, inducând asupra concluziei că legislatorul european, în procesul reglementării acestor drepturi, a recurs la mecanismul indirect de reglementare a acestora, prin expunerea obligațiilor ce revin angajatorului și altor organisme pentru garantarea protecției vieții, integrității și sănătății salariatului. Obligațiile salariatului și ale angajatorului în domeniul securității și sănătății în muncă va constitui obiectul de studiu al următorului capitol, în care acestea vor fi expuse și examinate prin raportarea legislației naționale la rigorile normativității europene.

---

<sup>51</sup> Publicată în JO L 183 din 29 iunie 1989, p. 1-8.

## **Capitolul 2. Statutul juridic al angajatorului și al salariațului în cadrul raporturilor de organizare a securității muncii.**

§ 2.1. Drepturile și obligațiile angajatorului în domeniul securității muncii.

§ 2.1.1. Obligațiile angajatorului în domeniul securității muncii.

Sarcina de asigurare a condițiilor corespunzătoare de securitate și igienă în mediul de muncă al salariaților este stabilită de legiuitor, în mare parte, în seama angajatorilor. Logica obligării angajatorului de lua măsuri de securizare și de asigurare a sănătății în muncă este determinată de faptul că angajatorul este cel care dispune și aplică procedee și tehnologii de producție sau activitate care sînt pasibile de a afecta viața și sănătatea salariaților. Prin urmare, angajatorul este actantul principal în aplicarea mecanismelor de prevenire și protecție contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale.

Codul Muncii al Republicii Moldova nu stabilește obligațiile angajatorului în materie de securitate și sănătate în muncă, dar include o normă de trimitere (art. 224), care cuprinde următorul text: „Organizarea securității și sănătății în muncă se efectuează în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă”.<sup>52</sup>

Legea securității și sănătății în muncă<sup>53</sup> prevede un spectru larg de obligații ale angajatorului pentru a asigura securitatea muncii. Remarcabilă este proiectarea principiilor care fundamentează sistemul de valori și orientări, de care angajatorul trebuie să țină cont în realizarea măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale și de asigurare a unui mediu de muncă sigur și salubru. Aceste principii sînt reflectate în art. 10 (3) al Legii securității și sănătății în muncă. Conform acestui articol, angajatorul este obligat să aplice măsurile prevăzute la alin.(1) și (2) în baza următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor profesionale;
- b) evaluarea riscurilor profesionale ce nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor profesionale la sursă;
- d) adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;

<sup>52</sup> Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003, publicat în M. O. Nr. 159-162 din 29.07.2003.

<sup>53</sup> Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, M. O. nr. 143-144 din 05.08.2008.

g) dezvoltarea unei politici de prevenire ample și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;

h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;

i) asigurarea lucrătorilor cu instrucțiunile corespunzătoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

*Obligațiile impuse angajatorului*, prevăzute de Legea securității și sănătății în muncă pot fi grupate în următoarele categorii:

*A. Obligațiile generale ale angajatorului.* La această categorie, conform art. 10 al Legii securității și sănătății în muncă se atribuie următoarele prescripții imperative:

1) Angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informării și instruirii, precum și pentru asigurarea organizării și a mijloacelor necesare.

2) Angajatorul este obligat să țină seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a ameliora situația existentă.

3) Angajatorul este obligat să evalueze riscurile profesionale, în special la alegerea echipamentelor de lucru, a substanțelor sau a preparatelor chimice utilizate, precum și la amenajarea locurilor de muncă;

4) Angajatorul este obligat să asigure, ulterior evaluării riscurilor profesionale și în funcție de necesități, aplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire, precum și a metodelor de producție și de lucru care să ducă la îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în toate activitățile unității respective și la toate nivelurile ierarhice;

5) Angajatorul este obligat să ia în considerare capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea acestora ori de câte ori le încredințează o sarcină;

6) Angajatorul este obligat să se asigure că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor și/sau a reprezentanților lor în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor;

7) Angajatorul este obligat să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai salariații care au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă;

8) În cazul în care la același loc de muncă se află lucrători ai mai multor unități, angajatorii acestora sînt obligați:



a) să coopereze în vederea aplicării dispozițiilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;

b) să își coordoneze acțiunile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;

c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.

9) Angajatorul este obligat să aplice măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea în muncă fără a comporta, în nici o situație, obligații financiare din partea lucrătorilor.

*B. Obligații specifice ale angajatorului.* Obligațiile generale, stipulate la art. 10 al Legii securității și sănătății în muncă sînt descifrate și detalizate în art. 13 al aceluiași act normativ, potrivit căruia angajatorul este obligat:

1) să fie în posesia unei evaluări a riscurilor profesionale, inclusiv a celor referitoare la grupurile sensibile la riscuri specifice;

2) să decidă care sînt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, în caz de necesitate, care este echipamentul de protecție ce poate fi utilizat;

3) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca efect incapacitatea de muncă a lucrătorului pentru mai mult de 3 zile;

4) să întocmească pentru autoritățile competente, în conformitate cu actele normative în vigoare, rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi;

5) din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de lucru, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, să adopte soluții conforme cerințelor de securitate și sănătate în muncă, a căror aplicare va avea ca efect eliminarea sau diminuarea riscurilor profesionale;

6) să întocmească, în cazul cînd natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan anual de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității;

7) să stabilească pentru lucrători atribuțiile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător posturilor de lucru sau funcțiilor exercitate;

8) să asigure elaborarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, în spiritul prezentei legi, pentru aplicarea actelor normative în domeniu, ținînd seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă din unitate;

9) să asigure și să controleze, prin propria competență, prin intermediul lucrătorilor desemnați și/sau al serviciilor externe de protecție și prevenire, cunoașterea și aplicarea de către

toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de protecție și prevenire stabilit, precum și a dispozițiilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă;

10) să ia măsuri pentru asigurarea unității cu materialele necesare informării și instruirii lucrătorilor: afișe, ghiduri, filme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă etc.;

11) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor profesionale la care aceasta ar putea fi expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de protecție și prevenire necesare;

12) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute;

13) să asigure efectuarea examenului medical periodic și, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor;

14) să țină evidența zonelor cu risc profesional grav și specific;

15) să asigure funcționarea permanentă și corespunzătoare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsurare și de control, precum și a instalațiilor de captare, de reținere și de neutralizare a substanțelor nocive degajate în timpul proceselor tehnologice;

16) să asigure comunicarea, cercetarea și raportarea corectă și în termenele stabilite a accidentelor de muncă produse în unitate, elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a acestora;

17) să prezinte documentele și informațiile privind securitatea și sănătatea în muncă, solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau în timpul cercetării accidentelor de muncă;

18) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă în timpul controlului și în timpul cercetării accidentelor de muncă;

19) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de muncă;

20) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident grav, mortal sau colectiv, de muncă, cu excepția cazurilor când menținerea acestei stări poate genera alte accidente de muncă ori poate periclita viața accidentaților și a altor persoane;

21) să asigure lucrătorii cu echipamente de lucru neprimejdioase;

22) să acorde gratuit lucrătorilor echipament individual de protecție;

23) să acorde gratuit lucrătorilor echipament individual de protecție nou în cazul degradării acestuia sau în cazul pierderii calităților de protecție.

*C. Obligațiile angajatorului în cazul survenirii pericolului grav și imediat.* Această categorie, corespunzător art. 12 al Legii nr. 186 din 10.07.2008, include următoarele obligații ale angajatorului, în situații specifice de atenționare la securitatea și sănătatea salariaților:

1) Angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, măsuri adaptate naturii activităților și mărimii unității și care iau în considerare prezența altor persoane;

2) Angajatorul este obligat să asigure orice contacte necesare cu serviciile externe de protecție și prevenire, în special în ceea ce privește acordarea primului ajutor, asigurarea serviciului medical de urgență, serviciului de salvatori și pompieri;

3) Angajatorul este obligat, pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, angajatorul desemnează, între altele, lucrătorii care vor aplica măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor, iar numărul lucrătorilor, instruirea acestora și echipamentul pus la dispoziția lor trebuie să fie adecvate mărimii și/sau riscurilor profesionale specifice unității.

4) Angajatorul este obligat să informeze, cât mai curînd posibil, toți salariații care sînt expuși sau care pot fi expuși unui pericol grav și imediat asupra riscului implicat și asupra măsurilor luate sau care urmează a fi luate în vederea protecției lor;

5) Angajatorul este obligat, în condițiile unui pericol grav, imediat și inevitabil, să acționeze și să dea indicații pentru a le permite lucrătorilor să înceteze lucrul, să părăsească imediat locul de muncă și să se retragă într-o zonă sigură;

6) Angajatorul este obligat să nu impună reluarea lucrului de către lucrători în cazul cînd la locul de muncă mai persistă pericolul grav și imediat, cu excepția cazurilor bine întemeiate;

7) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, părăsesc postul de lucru sau o zonă periculoasă nu vor fi dezavantajați, ci vor fi protejați împotriva oricăror consecințe negative și nejustificate;

8) Angajatorul trebuie să se asigure că toți lucrătorii săi, în cazul unui pericol grav și imediat pentru propria lor securitate și pentru securitatea altor persoane și în cazul în care responsabilul imediat superior nu poate fi contactat, pot lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun pentru a evita consecințele unui atare pericol.

9) Lucrătorii nu vor fi dezavantajați în cazul părăsirii locurilor de muncă cînd persistă pericolul grav și imediat, cu excepția situațiilor cînd ei acționează cu imprudență sau dau dovadă de neglijență.

În acest sens, în sarcina angajatorului sînt stabilite obligații suplimentare prin dispozițiile *Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale*, aprobat prin Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității

și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008<sup>54</sup>. Capitolul XII al acestui Regulament stabilește următoarele prescripții obligatorii pentru angajator, în cazul survenirii unui pericol grav: 1. La constatarea stării de pericol grav și imediat de accidentare se vor lua imediat următoarele *măsuri de securitate*: oprirea echipamentului de lucru și/sau activității; evacuarea lucrătorilor din zona periculoasă; anunțarea serviciilor specializate; anunțarea conducătorilor ierarhic superiori; eliminarea cauzelor care au condus la apariția stării de pericol grav și imediat.

2. În vederea realizării măsurilor prevăzute la punctul 1. expus anterior angajatorul va desemna în prealabil lucrătorii care trebuie să oprească echipamentele de lucru și va asigura instruirea acestora;

3. Angajatorul în prealabil va întocmi planul de evacuare a lucrătorilor, va afișa planul de evacuare a lucrătorilor la un loc vizibil, va instrui lucrătorii în vederea aplicării planului de evacuare a lucrătorilor și va verifica modul în care și-au însușit cunoștințele;

4. Angajatorul în prealabil va desemna lucrătorii care trebuie să contacteze serviciile specializate și să îi instruiască în acest sens, va asigura mijloacele de comunicare necesare contactării serviciilor specializate;

5. Angajatorul în prealabil trebuie să stabilească modul operativ de anunțare la nivel ierarhic superior;

6. Angajatorul în prealabil va desemna lucrătorii care au capacitatea necesară să elimine starea de pericol grav și imediat, să asigure instruirea și dotarea lor cu mijloace tehnice necesare intervenției și va stabili serviciile specializate care pot interveni;

7. Angajatorul trebuie să stabilească măsurile de securitate prevăzute la punctul 1 , ținând seama de natura activităților, numărul de lucrători, organizarea teritorială a activității și de prezența altor persoane în afară celor implicate direct în procesul muncii.

*D. Obligații de informare și consultare a salariaților.* Art. 14 ală Legii securității și securității în muncă prevede următoarele obligații în domeniul comunicării, consultării și schimbului de informații cu salariații și reprezentanții acestora:

1) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și/sau reprezentanții acestora din unitate să primească toate informațiile necesare privind riscurile profesionale, precum și activitățile și măsurile de protecție și prevenire atât la nivelul unității, în general, cât și la nivelul fiecărui tip de post de lucru și/sau de funcție, în particular și măsurile luate pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în mediul de muncă;

---

<sup>54</sup> Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, publicată la 17.02.2009 în M. O. nr. 34-36.

2) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice unitate externă încadrați în muncă în unitatea sa să primească informații adecvate cu privire la aspectele specificate în pct. 1), destinate lucrătorilor în cauză.

3) Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare ca lucrătorii desemnați sau reprezentanții lucrătorilor, pentru a-și îndeplini funcțiile în conformitate cu prevederile prezentei legi, să aibă acces la evaluarea riscurilor profesionale și a măsurilor de protecție, la evidența și rapoartele cu privire la situația de protecție a muncii și igienă din unitate, la informațiile privind măsurile de protecție și prevenire, precum și la informațiile provenind de la inspectoratul teritorial de muncă.

*E. Obligații în domeniul instruirii salariaților în materia securității și sănătății în muncă.*

La această categorie se atribuie următoarele obligații, consacrate legal în art. 17 al Legii securității și sănătății în muncă:

1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații, instrucțiuni și/sau lecții:

- a) la angajare, care include instruirea introductiv-generală și instruirea la locul de muncă;
- b) în cazul schimbării locului de muncă, transferului sau permutării;
- c) la introducerea unui nou echipament de lucru sau la modificarea echipamentului de lucru existent;
- d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- e) la executarea unor lucrări speciale.

2) Angajatorul este obligat să asigure ca instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă trebuie să fie:

- a) adaptată în funcție de evoluția riscurilor profesionale sau de apariția unor riscuri noi;
- b) periodică și pe măsura necesității.

3) ) Angajatorul este obligat să efectueze instruirea periodică a muncitorilor la intervale ce nu vor depăși 6 luni.

4) Angajatorul se va asigura că lucrătorii unităților din exterior, care desfășoară activități în unitatea sa, sînt instruiți adecvat în ce privește riscurile profesionale pe durata desfășurării activităților în această unitate.

5) Reprezentanții lucrătorilor au dreptul la o instruire corespunzătoare.

6) În cazul în care resursele unității respective nu sînt suficiente pentru organizarea instruirii lucrătorilor din lipsa personalului specializat, angajatorul este obligat să recurgă la servicii externe de protecție și prevenire acreditate în modul prevăzut de lege.

7) Instruirea conducătorilor de unități, conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor, lucrătorilor desemnați și reprezentanților lucrătorilor se efectuează îndată după numirea lor în funcțiile respective și periodic, cel puțin o dată în 36 de luni. Instruirea conducătorilor de unități și lucrătorilor desemnați se efectuează la cursuri de instruire realizate de serviciile externe de protecție și prevenire. Instruirea conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor și reprezentanților lucrătorilor se efectuează la cursuri de instruire realizate de serviciul intern de protecție și prevenire sau de serviciile externe de protecție și prevenire.

8) Instruirea lucrătorilor are loc în timpul programului de lucru, în interiorul sau în afara unității și costul instruirii se suportă de către angajator.

Aceste obligații legale sînt detalizate și concretizate în *Regulamentul privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale*, aprobat prin Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008<sup>55</sup>. Potrivit prevederilor acestui regulament, instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde următoarele faze:

I. Instruirea la angajare – această categorie, prin efectul legii, include alte 2 tipuri de instruire: *instruirea introductiv-generală și instruirea la locul de muncă*. Destinarii instruirii introductiv-generale sînt toate persoanele care solicită angajarea în cîmpul muncii, stagiarii și ucenicii. Scopul instruirii introductiv-generale este de a informa despre activitățile specifice unității respective, riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și despre măsurile de protecție și prevenire la nivelul unității.

Instruirea introductiv-generală se efectuează de către:

- 1) angajatorul care și-a asumat atribuțiile lucrătorului desemnat;
- 2) lucrătorul desemnat;
- 3) un lucrător al serviciului intern de protecție și prevenire;
- 4) serviciul extern de protecție și prevenire.

Instruirea introductiv-generală va cuprinde cel puțin următoarele:

- 1) actele normative naționale de securitate și sănătate în muncă;
- 2) consecințele posibile ale necunoașterii și nerespectării actelor normative de securitate și sănătate în muncă;
- 3) riscurile profesionale specifice unității;
- 4) măsurile la nivelul unității privind stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat și acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă.

---

<sup>55</sup> Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, publicată la 17.02.2009 în M. O. nr. 34-36.

Instruirea introductiv-generală se va finaliza cu verificarea cunoștințelor însușite de cei instruiți, care se va efectua de către lucrătorul desemnat/lucrătorul serviciului intern de protecție și prevenire/lucrătorul serviciului extern de protecție și prevenire.

Lucrătorul desemnat/lucrătorul serviciului intern de protecție și prevenire/lucrătorul serviciului extern de protecție și prevenire, în raport cu rezultatul verificării cunoștințelor, face propuneri angajatorului referitor la angajarea sau neangajarea persoanelor respective.

Instruirea la locul de muncă se efectuează de către conducătorul locului de muncă pe baza informațiilor și instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, după instruirea introductiv-generală. Scopul instruirii la locul de muncă este prezentarea riscurilor profesionale, precum și măsurile de protecție și prevenire la nivelul fiecărui loc de muncă și/sau post de lucru.

Instruirea la locul de muncă va cuprinde cel puțin următoarele:

1) informațiile privind riscurile profesionale specifice locului de muncă și/sau postului de lucru;

2) dispozițiile instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă elaborate pentru locul de muncă și/sau postul de lucru;

3) măsurile la nivelul locului de muncă și/sau postului de lucru privind stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat;

4) dispozițiile instrucțiunilor privind acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă;

5) demonstrații practice privind lucrul pe care muncitorul îl va desfășura, precum și exerciții practice privind utilizarea echipamentului individual de protecție, mijloacelor de alarmare, intervenție, evacuare și de prim ajutor în caz de accidentare în muncă.

Muncitorul va fi admis la lucrul de sine stătător numai după verificarea cunoștințelor lui de către conducătorul locului de muncă și consemnarea acestui fapt în Fișa personală de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă.

II. Instruirea periodică.- acest tip de instruire se efectuează de către conducătorul locului de muncă pe baza informațiilor și instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, având drept scop reîmprospătarea și actualizarea cunoștințelor în domeniul securității și sănătății în muncă.

Intervalul dintre două instruirii periodice va fi stabilit de angajator, în funcție de condițiile locului de muncă și/sau ale postului de lucru, care nu va fi mai mare de 6 luni. Instruirea periodică se efectuează și în următoarele cazuri:

1) când muncitorul a lipsit de la lucru peste 30 de zile calendaristice;

2) când au fost operate modificări în instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă;

3) în urma încălcării de către muncitor a instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă;

4) la reluarea activității după accidentul de muncă suferit de către muncitor;

- 5) la executarea unor lucrări ocazionale sau speciale, care nu fac parte din procesul de muncă obișnuit al muncitorului;
- 6) la lichidarea consecințelor avariilor, calamităților naturale etc.;
- 7) la efectuarea lucrărilor pentru care se perfectează un bon de lucru – permis;
- 8) la introducerea unui nou echipament de lucru sau a unor modificări ale echipamentului de lucru existent;
- 9) la introducerea oricărei tehnologii noi sau a unor proceduri noi de lucru;
- 10) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;
- 11) la schimbarea locului de muncă, postului de lucru sau a lucrului în cadrul unității.

Muncitorul va putea să-și continue lucrul de sine stătător numai după verificarea cunoștințelor lui de către conducătorul locului de muncă și consemnarea acestui fapt în Fișa personală de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă.

Totuși, toate tipurile de instruire aplicabile în cadrul unității trebuie realizate cu respectarea următoarelor condiții, consacrate juridic în *Regulamentul privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale*:

a) Fiecare angajator are obligația să asigure baza materială corespunzătoare unei instruirii adecvate.

b) Durata fiecărei faze de instruire depinde de specificul activității economice și de riscurile profesionale, precum și de activitățile de protecție și prevenire la nivelul unității, care va fi nu mai mică de 1 oră.

c) Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează, în mod obligatoriu, în Fișa personală de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, conform anexei nr. 5 al *Regulamentului*, care se va păstra de către conducătorul locului de muncă.

d) După finalizarea instruirii, Fișa personală de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă se semnează de către lucrătorul instruit și de către persoana care a efectuat instruirea și a verificat cunoștințele.

e) Pentru lucrătorii altor unități, care desfășoară activități pe bază de contract de prestări servicii în unitatea unui alt angajator, angajatorul beneficiar de servicii va asigura instruirea lucrătorilor privind activitățile specifice unității respective, riscurile pentru securitate și sănătate în muncă și măsurile de protecție și prevenire la nivelul unității, care se va consemna în Fișa colectivă de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, conform anexei nr. 6 al *Regulamentului*. Fișa colectivă de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă se întocmește în două exemplare, dintre care un exemplar se va păstra de către angajator/lucrătorul



desemnat/serviciu intern de prevenire și protecție, care a efectuat instruirea, iar un exemplar – de către angajatorul lucrătorilor instruiți.

### § 2.1.2. Drepturile angajatorului în domeniul securității muncii

În cadrul raporturilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul poate fi calificat în calitate de subiect pasiv, încărcat cu obligații de realizare a unui mediu de muncă sigur și sănătos pentru salariații pe care îi angajează. Care sînt drepturile ce pot fi exercitate de angajator în cadrul acestui proces complex și important nu vom putea determina prin prospecțiunea nemijlocită a actelor legislative în vigoare. Drepturile angajatorului se caracterizează prin următoarele particularități:

1. Acestea nu sînt expres prevăzute de Constituția Republicii Moldova, de Codul Muncii și nici de Legea securității și sănătății în muncă;

2. Acestea pot fi deduse prin aplicarea corelației „dreptul angajatorului = obligația salariatului” în procesul de examinare și interpretare a obligațiilor salariaților în cadrul raporturilor de asigurare a securității și sănătății în muncă;

3. Drepturile angajatorului nu pot implica prestații pecuniare din partea salariaților

4. Finalitatea drepturilor angajatorului se rezumă la asigurarea unei colaborări și comportări juste și adecvate, științifice și logic fundamentate din partea salariaților pentru a preveni survenirea accidentelor de muncă și apariția bolilor profesionale.

*Drepturile angajatorului* pot fi deduse din prevederile art. 19 al Legii securității și sănătății în muncă<sup>56</sup>, în conformitate cu care *angajatorul este în drept să pretindă ca fiecare lucrător:*

1) să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea profesională și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă primite de la angajator, astfel încît să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau de omisiunile lui în timpul lucrului;

2) să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;

3) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;

4) să excludă deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de protecție ale mașinilor, aparatelor, uneltelor, instalațiilor, clădirilor și altor construcții, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive;

---

<sup>56</sup> Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, M. O. nr. 143-144 din 05.08.2008.

5) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție;

6) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului orice caz de îmbolnăvire a lor la locul de muncă sau orice accident de muncă suferit de ei;

7) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atîta timp cît este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de inspectorii de muncă sau pentru a da posibilitate angajatorului să se asigure că mediul de lucru este în siguranță și nu prezintă riscuri profesionale în activitatea lucrătorului;

8) să însușească și să respecte instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă.

§ 2.2. Răspunderea juridică a angajatorului în cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligațiilor de organizare a securității muncii.

Răspunderea juridică, concretizată în tipurile ei specifice, reprezintă o instituție de drept, deci un ansamblu de norme juridice care reglementează raporturile juridice de sancționare a persoanei care a încălcat prescripțiile normelor de drept în vigoare sau de obligare a acesteia la repararea prejudiciului material moral cauzat pentru restabilirea situației anterioare încălcării normelor legale și a drepturilor subiective protejate prin aceste norme.

Autorii Nicolae Romandaș și Eduard Boișteanu opinează că „pentru încălcarea de către persoanele cu funcție de răspundere ale unității a legislației privind protecția muncii survine răspunderea administrativă și penală, precum și una materială”<sup>57</sup>.

Pasibilitatea de *răspundere penală* a angajatorilor este asigurată de prevederile art. 183 din Codul Penal al Republicii Moldova<sup>58</sup>, care stipulează că „încălcarea de către o persoană cu funcție de răspundere ori de către o persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală a tehnicii securității, a igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii, dacă această încălcare a provocat accidente cu oameni sau alte urmări grave, se pedepsește cu amendă în mărime de la 200 la 500 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 100 la 200 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani, iar aceeași acțiune care a provocat din imprudență decesul unei persoane se pedepsește cu închisoare de la 2 la 6 ani cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de pînă la 3 ani”.

Răspunderea penală și aplicarea articolului 183 al Codului penal va surveni doar în cazul în care vor fi întrunite cumulativ următoarele condiții:

<sup>57</sup> Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, „Dreptul muncii. Manual”, Chișinău, 2007, p. 336.

<sup>58</sup> Codul Penal al Republicii Moldova, publicat în Monitorul Oficial nr. 72-74 din 14.04.2009.

1. A fost constatat faptul încălcării tehnicii securității, a igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii;

2. În urma faptului încălcării a survenit accidentul de muncă sau alte urmări grave, fie decesul unei persoane (de remarcat faptul că nu se precizează statutul oamenilor afectați de încălcarea regulilor de securitate a muncii);

3. Există legătura cauzală între încălcarea normelor de protecție a muncii și survenirea accidentelor de muncă, a bolilor profesionale sau a altor urmări grave;

4. Persoana care a comis încălcarea este considerată, prin act normativ sau prin act intern de autoritate emis la nivel de unitate, persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală sau persoană cu funcție de răspundere în domeniul securității și sănătății în muncă;

5. A fost dovedită vinovăția persoanei care a comis încălcarea regulilor de securitate și igienă în muncă.

*Răspunderea contravențională* a angajatorului care a încălcat normele și regulile de securitate a muncii își găsește expresie în reglementările prohibitive ale Codului contravențional al Republicii Moldova<sup>59</sup>, și anume în art. 55 al acestuia: “încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice, iar aceleași acțiuni săvârșite asupra minorului se sancționează cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 480 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

Condițiile cumulative care urmează a fi întrunite pentru atragerea la răspundere contravențională a angajatorului sînt aceleași ca și în cazul aplicării răspunderii penale, exceptînd condiția survenirii cărorva urmări în urma încălcărilor constatate. Prin urmare, componența de contravenție prevăzută de art. 55 Cod contravențional al R. Moldova este una formală.

*Răspunderea materială* este un tip de răspundere specific dreptului muncii, ori subiecții raporturilor de răspundere materială sînt fie salariatul, fie angajatorul, afirmație confirmată legal prin prevederile art. 327 (1) al Codului muncii al R. Moldova, care prevede că “partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative”.

---

<sup>59</sup> Codul contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008, publicat la 16.01.2009 în M. O. nr. 3-6.

Pentru atragerea la răspundere materială în legătură cu încălcarea de către angajator a normelor de securitate a muncii se impune întrunirea cumulativă a următoarelor condiții:

1. Trebuie să existe acțiunea sau incațiunea ilegală calificabilă ca încălcare a regulilor și normativelor de securitate și sănătate în muncă;

2. Survenirea unui prejudiciu material sau moral ca urmare a respectivei încălcări, care se exprimă prin vătămarea corporală ca urmare a accidentului de muncă sau pierderea capacității de muncă în urma unei boli profesionale;

3. Existența legăturii de cauzalitate între acțiunea sau incațiunea ilicită și prejudiciul suportat de salariat;

4. Constatarea vinovăției angajatorului sau persoanei însărcinate cu organizarea și supravegherea respectării securității și sănătății în muncă;

Hotărîrea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 6 din 2005 cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației materiale despre încasarea prejudiciului cauzat prin vătămare a integrității corporale sau altă vătămare a sănătății ori prin deces, în punctul 4, enumeră condiții specifice răspunderii materiale ce urmează a fi constatate. Astfel, pct. 4 prevede că “pentru survenirea răspunderii civile a angajatorului pentru dauna cauzată sănătății salariaților sînt necesare, în afara condițiilor generale, și unele condiții speciale și anume:

a) la momentul cauzării prejudiciului să existe raporturi de muncă între angajator și salariat;

b) prejudiciul să fi fost cauzat salariatului în timpul și în legătură cu executarea obligațiilor de serviciu.”

În legătură cu ultima condiție, menționată anterior, consider adecvată și corespunzătoare remarca autorilor Nicolae Romandaș și Eduard Boișteanu care menționează că “este necesar să specificăm că vătămarea sănătății salariatului se consideră că a avut loc în legătură cu executarea obligațiilor de serviciu, dacă această este rezultatul activității de producție a angajatorului și a apărut în locul unde angajatorul era obligat să asigure condiții de muncă inofensive, în special: pe teritoriul unității, indiferent de faptul dacă prejudiciul a fost cauzat salariatului la locul de muncă, în timpul executării obligațiilor de serviciu sau în alte împrejurări; în afara teritoriului unității, dar în timpul executării obligațiilor de serviciu, dacă angajatorul era obligat să asigure condiții inofensive de muncă; în timpul deplasării de la domiciliu la locul de muncă și invers cu mijlocul de transport al angajatorului.

Așadar, angajatorul nu va purta răspundere pentru dauna cauzată sănătății salariaților în afara timpului de muncă și în lipsa executării de salariat a obligațiilor de muncă. Răspunderea

angajatorului nu poate fi antrenată în perioada suspendării contractului individual de muncă în circumstanțele prevăzute de art. 76 al Codului muncii al R. Moldova<sup>60</sup>”.

## **§ 2.3. Drepturile și obligațiile salariatului în domeniul securității muncii.**

### **§ 2.3.1. Drepturile salariatului în domeniul securității muncii.**

Dreptul salariatului la un mediu de muncă sigur și sănătos este consacrat la nivel constituțional în art. 43 (2) al Constituției Republicii Moldova, care prevede că „Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii...”<sup>61</sup>. Acest drept constituțional este dezvoltat și realizat prin intermediul reglementărilor specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, în special prin Legea nr. 186 securității și sănătății în muncă. Acest act legislativ stabilește obligațiile angajatorului în domeniul securității muncii, care, corelativ, constituie drepturi ale salariaților. În același timp, actul normativ respectiv enumeră drepturile salariaților în ceea ce ține de securizarea mediului de muncă. Așadar, art. 20 al legii menționate prevede următoarele drepturi ale salariatului:

a) să aibă un post de lucru corespunzător actelor normative de securitate și sănătate în muncă;

b) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de lucru, despre existența riscului profesional, precum și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc profesional;

c) să refuze efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa până la înlăturarea acestuia;

d) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament individual de protecție;

e) să fie instruit și să beneficieze de reciclare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă din contul angajatorului;

f) să se adreseze angajatorului, sindicatelor, autorităților administrației publice centrale și locale, instanțelor judecătorești pentru soluționarea problemelor ce țin de securitatea și sănătatea în muncă;

g) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea problemelor legate de asigurarea unor condiții de lucru nepericuloase la postul său de lucru, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;

h) să fie supus unui examen medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea postului de lucru și a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen.

<sup>60</sup> Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, „Dreptul muncii. Manual”, Chișinău, 2007, p. 337-338.

<sup>61</sup> Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994, Monitorul Oficial nr. 1 din 12.08.1994.

Concretizarea și detalizarea tehnică a dreptului salariatului la securitatea muncii este realizată de hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 353 din 05.05.2010 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă<sup>62</sup>. Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă reflectă măsurile de protecție ce urmează a fi executate de angajator și la care are dreptul salariatul, în virtutea prevederilor Constituției și a Legii securității și sănătății în muncă. Aceste măsuri vizează următoarele domenii și aspecte de amenajare a spațiului de muncă: 1. Stabilitate și rezistența clădirilor în care salariații desfășoară activitatea; 2. Instalații electrice; 3. Căi și ieșiri de urgență; 4. Detectarea și prevenirea incendiilor; 5. Ventilația locurilor de muncă în spații închise; 6. Temperatura în încăperi; 7. Iluminatul natural și artificial; 8. Pardoseli, pereți, plafoane și acoperișuri ale încăperilor; 9. Ferestre și luminatoare; 10. Uși și porți; 11. Căile de circulație – zone periculoase; 12. Măsuri specifice pentru scările rulante și transportoare; 13. Cheiuri și rampe de încărcare; 14. Dimensiunile încăperilor și volumul de aer în încăperi – libertatea de mișcare la postul de lucru; 15. Încăperi pentru odihnă; 16. Condiții pentru femei gravide și mame care alăptează; 17. Instalații sanitare: 1. Vestiare și dulapuri individuale pentru îmbrăcăminte; 2. Dușuri și chiuvete; 3. Cabine de WC-uri și chiuvete; 18. Încăperi pentru acordarea primului ajutor; 19. Lucrători cu capacități funcționale limitate; 20. Locuri de muncă în aer liber (cerințe speciale); 21. Locuri de muncă în condiții de izolare; 22. Principii ergonomice.

### § 2.3.2. Obligațiile salariatului în domeniul securității muncii.

În domeniul securității muncii, reglementarea cărorva obligații în materie de securitate a muncii este dictată nu de motivul de a-l proteja pe salariat de sine însuși, ci de finalitatea de a proteja pe ceilalți salariați care activează împreună cu acesta. Obligațiile salariatului se rezumă la cunoașterea, respectarea și aplicarea corespunzătoare, conform instructajului și cu echipamentul de protecție pus la dispoziție de angajator, a măsurilor de securitate a muncii.

Art. 19 (1) al Legii securității și sănătății în muncă prevede obligația generală a salariatului referitor la securitate muncii: fiecare lucrător își va desfășura activitatea în conformitate cu pregătirea profesională și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau de omisiunile lui în timpul lucrului.

Această obligație generală se realizează prin prescripțiile impuse salariaților de art. 19 (2) al aceleași legi:

---

<sup>62</sup> Publicată în M.O. nr. 91-93 din 08.06.2010.

1. Salariații trebuie să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
2. Salariații trebuie să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
3. Salariații trebuie să excludă deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de protecție ale mașinilor, aparatelor, uneltelor, instalațiilor, clădirilor și altor construcții, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive;
4. Salariații trebuie să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție;
5. Salariații trebuie să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului orice caz de îmbolnăvire a lor la locul de muncă sau orice accident de muncă suferit de ei;
6. Salariații trebuie să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atâta timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de inspectorii de muncă sau pentru a da posibilitate angajatorului să se asigure că mediul de lucru este în siguranță și nu prezintă riscuri profesionale în activitatea lucrătorului;
7. Salariații trebuie să însușească și să respecte instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă.

§ 2.4. Răspunderea juridică a salariatului în cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligațiilor de organizare a securității muncii.

Răspunderea juridică a salariatului în materie de securitate și sănătate în muncă este expusă nemijlocit în art. 23 al Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008<sup>63</sup>, care dispune: „persoanele cu funcții de răspundere și *lucrătorii vinovați* de încălcarea prezentei legi și a altor acte normative de securitate și sănătate în muncă poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală conform legii”.

Astfel, salariaților le pot fi aplicate următoarele forme ale răspunderii juridice:

1. *Răspunderea penală.* Cu toate că salariatul nu figurează în calitate de subiect al infracțiunii de încălcarea a normelor de protecție a muncii, prevăzute de art. 183 Cod penal al R. Moldova, acesta este pasibil, în cazul provocării culpabile a unui accident de muncă sau determinarea apariției unei boli profesionale, de răspundere penală conform articolului 157 Cod penal al R. Moldova, care prevede: vătămarea gravă ori medie a integrității corporale sau a sănătății cauzată din imprudență se pedepsește cu amendă în mărime de pînă la 300 unități

---

<sup>63</sup> Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, M. O. nr. 143-144 din 05.08.2008.

convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 180 la 240 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani, în funcție de gravitatea urmărilor survenite, iar în cazul survenirii decesului unui colaborator al salariatului culpabil, acesta va răspunde conform art. 149 Cod penal al R. Moldova pentru lipsirea de viață a persoanei din imprudență.

Condițiile cumulative ce trebuie întrunite pentru atragerea la răspundere penală a salariatului sînt:

1. A fost constatat faptul încălcării tehnicii securității, a igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii;

2. În urma faptului încălcării a survenit accidentul de muncă sau alte urmări grave, fie decesul unei persoane;

3. Există legătura cauzală între încălcarea normelor de protecție a muncii și survenirea accidentelor de muncă, a bolilor profesionale sau a altor urmări grave;

4. A fost dovedită vinovăția persoanei care a comis încălcarea regulilor de securitate și igienă în muncă, fiind probat comportamentul neglijent sau sineîncrezător al salariatului.

2. *Răspunderea contravențională (administrativă) a salariatului.* Răspunderea contravențională a salariatului este reglementată de aceleași reglementări ale Codului contravențional al Republicii Moldova<sup>64</sup> care se aplică și angajatorului, și anume de art. 55 al acestuia: “încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la sănătatea în muncă se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice, iar aceleași acțiuni săvîrșite asupra minorului se sancționează cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 480 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”. Universalitatea acestei norme se caracterizează prin nespecificare unui subiect special căruia să i se aplice această regulă, spre deosebire de art. 183 al Codului penal al R. Moldova.

Condițiile cumulative care urmează a fi întrunite pentru atragerea la răspundere contravențională a angajatorului sînt aceleași ca și în cazul aplicării răspunderii penale, exceptînd condiția survenirii cărorva urmări în urma încălcărilor constatate.

3. *Răspunderea disciplinară a salariatului.* Acest tip de răspundere este reglementat de prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, care instituie mecanisme în favoarea angajatorului de sancționare “morală” a salariatului, în cazul respectiv, pentru nerespectarea regulilor de securitate a muncii.

---

<sup>64</sup> Codul contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008, publicat la 16.01.2009 în M. O. nr. 3-6.



Atragerea la răspundere disciplinară a salariaților se efectuează conform normelor cuprinse în art. 201 – 211 Codul muncii al R. Moldova. Potrivit art. 206 din Codul muncii, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

1. avertismentul;
2. muștrarea;
3. muștrarea aspră;
4. concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).

Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Sanctiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

Salariații care dețin funcții electivă pot fi concediați (art.206 alin.(1) lit.d)) numai prin hotărârea organului de care au fost aleși și numai în temeiuri legale.

Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Sanctiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Sanctiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

Sanctiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

- a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;
- b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) Codul muncii, care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3) Codul muncii, se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355.

Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.

Angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului. În interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art.203 Codul muncii.

4. *Răspunderea civilă delictuală a salariatului.* Salariatului, în cazul provocării unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, soldate cu vătămare corporală sau a sănătății și reducerea capacității de muncă nu poate fi atras la răspundere materială, or acest tip de răspundere se aplică doar în relațiile angajator – salariat și nu între lucrători. Cu toate că Legea securității și sănătății în muncă nu prevede expres în art. 23 răspunderea civilă delictuală, aceasta se va aplica în temeiul prevederilor art. 1398 – 1424 Cod civil al R. Moldova<sup>65</sup>.

Condițiile pentru atragerea la răspundere delictuală a salariatului, deduse din prevederile art. 1398 Cod civil al R. Moldova, sînt următoarele:

a) existența acțiunii sau incațiunii ilicite care are ca rezultat încălcarea drepturilor subiective sau a intereselor legitime ale altor persoane. În cazul concret, fapta ilicită se manifestă prin încălcarea regulilor și normelor de securitate a muncii;

b) survenirea unui prejudiciu ca urmare a faptei ilicite – în cazul nostru acest prejudiciu trebuie să se manifeste, mai întîi de toate sub forma unei afectări de sănătate sau a integrității corporale care cauzează reducerea capacității de muncă a salariatului colaborator;

---

<sup>65</sup> Cod civil al Republicii Moldova, nr. 1107-XV din 06.06.2002, publicat în M.O. nr. 82-86/661 din 22.06.2002.

c) legătura de cauzalitate dintre acțiunea sau omisiunea ilicită și prejudiciul cauzat și suportat de celălalt sau ceilalți lucrători;

d) constarea culpei sau a culpei grave a salariatului care a încălcat prescripțiile de securitate în muncă.

Repararea prejudiciului cauzat va fi realizată, pe lângă aplicare normelor generale de răspundere delictuală, conform prevederilor art. 1418 – 1421 Cod civil al R. Moldova. Potrivit normelor invocate, în caz de vătămare a integrității corporale sau de altă vătămare a sănătății, autorul prejudiciului are obligația să compenseze persoanei vătămate salariul sau venitul ratat din cauza pierderii sau reducerii capacității de muncă, precum și cheltuielile suportate în legătură cu vătămarea sănătății - de tratament, de alimentație suplimentară, de protezare, de îngrijire străină, de cumpărarea unui vehicul special, de reciclare profesională.

La determinarea salariului nerealizat (venitului ratat) nu se iau în considerare pensia de invaliditate, stabilită persoanei vătămate în legătură cu vătămarea integrității corporale sau cu o altă vătămare a sănătății și nici alte indemnizații sau sume, plătite pe linia asigurărilor sociale de stat. Volumul despăgubirilor ce se cuvin, în conformitate cu prezentul articol, persoanei vătămate poate fi mărit prin lege sau contract.

În cazul decesului persoanei ca urmare a vătămării grave a integrității corporale sau a altei vătămări a sănătății, dreptul la despăgubire îl au:

a) persoanele inapte de muncă, care erau întreținute de defunct sau care, la data decesului acestuia, aveau dreptul la întreținere;

b) copilul persoanei născut după decesul ei;

c) unul dintre părinții, soțul sau un alt membru al familiei defunctului, indiferent dacă este apt pentru muncă sau nu, care nu lucrează și îngrijește de copiii, frații și surorile care erau întreținuți de defunct și care nu au împlinit vârsta de 14 ani sau care, deși au împlinit o astfel de vârstă, au nevoie de îngrijire din cauza sănătății, conform avizului organelor medicale abilitate;

d) persoanele care erau întreținute de defunct și care au devenit inapte pentru muncă pe parcursul a 5 ani de la decesul lui.

Dreptul la despăgubire se recunoaște:

a) minorilor, pînă la împlinirea vârstei de 18 ani;

b) elevilor și studenților care au împlinit 18 ani, pînă la finalizarea studiilor (cu excepția studiilor efectuate la secția fără frecvență) în instituții de învățămînt, dar cel mult pînă la împlinirea vârstei de 23 de ani;

c) femeilor care au împlinit vârsta de 55 de ani și bărbaților care au împlinit vârsta de 60 ani - pe viață;

d) invalizilor, pe durata invalidității;

e) unuia dintre părinți, soțului sau unui alt membru al familiei defunctului, ce îngrijește de copiii, frații și surorile care erau întreținuți de defunct, pînă la împlinirea vârstei de 14 ani sau pînă la îmbunătățirea stării sănătății, confirmată prin aviz de organele medicale abilitate.

Determinarea cuantumului despăgubirilor pentru pierderea întreținătorului se efectuează conform legii.

Persoanele obligate să repare prejudiciul cauzat prin deces vor fi ținute să compenseze și cheltuielile de înmormîntare necesare, ținînd cont de statutul social al defunctului și de obiceiurile locale, persoanei care le-a suportat.

Plata despăgubirilor pentru prejudiciul cauzat prin vătămare a integrității corporale sau prin altă vătămare a sănătății ori prin deces se efectuează în rate lunare. Compensarea cheltuielilor ce vor fi suportate din cauza vătămării integrității corporale sau altei vătămări a sănătății poate fi stabilită cu anticipație, în baza avizului organului medical abilitat, inclusiv pentru achitarea prealabilă a serviciilor și bunurilor necesare, ca foaie la sanatoriu, bilete de călătorie, mijloace speciale de transport etc. La cererea persoanei îndreptățite de a primi despăgubiri pentru prejudiciul cauzat prin vătămare a integrității corporale sau prin altă vătămare a sănătății ori prin deces, instanța de judecată poate stabili, dacă există motive întemeiate, ținînd cont de posibilitățile persoanei responsabile, achitarea despăgubirilor în formă de plată unică pentru o perioadă de cel mult 3 ani. În caz de lichidare a persoanei juridice răspunzătoare pentru prejudiciul cauzat prin vătămare a integrității corporale sau prin altă vătămare a sănătății ori prin deces, sumele respective sînt capitalizate potrivit legii.

Dacă, din cauza vătămării integrității corporale sau a altei vătămări a sănătății, capacitatea de muncă a scăzut ulterior față de capacitatea pe care persoana vătămată a avut-o în momentul cînd i s-a atribuit despăgubirea, ea are dreptul să ceară un spor corespunzător al cuantumului despăgubirii. Persoana obligată să plătească despăgubirea prevăzută la alin.(1) are dreptul să ceară reducerea ei corespunzătoare în cazul în care capacitatea de muncă a persoanei vătămăte a crescut față de capacitatea din momentul atribuirii despăgubirii.

### **Capitolul 3. Instituții de supraveghere a securității muncii.**

Procesul de organizare a securității muncii, pe lîngă componenta materială ce presupune reglementarea raporturilor sociale și activităților de asigurare a securității și igienei muncii, include și elementul instituțional care include constituirea și funcționarea unor organisme sau organe competente să aplice și să controleze respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă, precum și să realizeze acțiunile organizatorico – practice necesare pentru implementarea

măsurilor de protecție a muncii. În acest sens, prin dispozițiile Legii nr. 186 din 10.07.2008 securității și sănătății în muncă este prescrisă constituirea în cadrul unităților a următoarelor instituții de securitate a muncii:

- a) Serviciul de protecție și prevenire;
- b) Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă.

Aceste organisme urmează să își desfășoare activitatea în conformitate cu principiile și regulile instituite prin *Convenția O.I.M. nr. 161 din 25 iunie 1985 privind serviciile de sănătate în muncă*.<sup>66</sup> Art. 1 al acestui act internațional atribuie expresiei „servicii de sănătate în muncă” sensul de „*serviciu investit cu funcții prioritare preventive și însărcinat cu consilierea angajatorului, lucrătorilor și reprezentanților acestora din unitate în legătură cu:*

- a) exigențele pentru stabilirea și menținerea unui mediu de lucru sigur și salubru, propice pentru a favoriza o stare de sănătate fizică și mentală optimală în raport cu munca;*
- b) adaptarea muncii la capacitățile salariaților ținând cont de starea lor de sănătate fizică și mentală.”*

Convenția O.I.M. nr. 161, în articolul 5, evocă funcțiile fundamentale care urmează a fi realizate de serviciile de sănătate în muncă constituite la nivel de unitate, și anume:

- a) identificarea și evaluarea riscurilor de afectare la sănătate la locurile de muncă;
- b) supravegherea factorilor mediului de muncă și a practicilor de muncă susceptibile de a afecta sănătatea salariaților, inclusiv a instalațiilor sanitare, a cantinelor și locurilor de trai, dacă aceste facilități sînt oferite de către angajator;
- c) acordarea de sfaturi privind planificarea și organizarea muncii, inclusiv referitor la aranjarea locului de muncă, alegerea, întreținerea și starea mașinilor și echipamentului, precum și a substanțelor utilizate în muncă;
- d) participarea la elaborarea programelor funcționale de ameliorare a practicilor de muncă, precum și testarea și evaluarea noilor echipamente ce țin de aspectele de sănătate;
- e) acordarea de sfaturi în domeniul sănătății, securității și igienei în muncă, ergonomiei, cât și în materia echipamentelor de protecție individuală și colectivă;
- f) supravegherea sănătății lucrătorilor în raport cu munca desfășurată;
- g) promovarea adaptării muncii la necesitățile lucrătorilor;
- h) contribuirea la elaborarea măsurilor de readaptare profesională;
- i) colaborarea la difuzarea informației, formării și educării în domeniul sănătății și igienei în muncă, precum și în domeniul ergonomiei;
- j) organizarea acordării primului ajutor și a îngrijirilor de urgență;

---

<sup>66</sup> Convenția O.I.M. nr. 161 din 25 iunie 1985 privind serviciile de sănătate în muncă.

k) participarea la analiza accidentelor de muncă și a maladiilor profesionale.

Organizarea serviciilor de securitate și sănătate în muncă, reieșind din conținutul articolelor 6, 7, 8 ale Convenției O.I.M. nr. 161, este guvernată de următoarele postulate:

1) Reglementarea multinivelară a procesului de organizare a serviciilor de sănătate în muncă. Astfel, conform art. 6 al Convenției enunțate anterior, urmează a fi adoptate dispoziții normative în vederea instituirii serviciilor de sănătate în muncă:

a) pe cale legislativă;

b) prin intermediul convențiilor sau contractelor colective de muncă sau prin alte acorduri încheiate între angajatorii și salariații interesați;

c) prin orice altă cale aprobată și permisă de autoritatea competentă, după consultarea organizațiilor reprezentative ale angajatorilor și ale salariaților.

2) Flexibilitate în inițierea și constituirea serviciilor de securitate și sănătate în muncă. Convenția O.I.M. nr. 161, prin cuprinsul articolului 7, dispune că, conform condițiilor și practicilor naționale, serviciile de sănătate în muncă pot fi organizate de către:

a) întreprinderile sau grupurile de întreprinderi interesate - prin urmare, serviciile de sănătate în muncă pot fi organizate ca servicii ce activează într-o singură unitate, fie ca servicii ce deserveșc mai multe unități;

b) autorități publice sau servicii oficiale;

c) instituțiile de securitate socială;

d) orice alt organism abilitat de autoritatea competentă;

e) prin orice combinare a "formulelor" expuse mai sus.

3) Cooperarea angajator – salariați în procesul de instituire a serviciilor de sănătate în muncă. În acest sens, articolul 8 al Convenției O.I.M. nr. 161 prevede obligația angajatorului, lucrătorilor și a reprezentanților acestora, de a coopera și participa la organizarea serviciilor de sănătate în muncă și a altor măsuri, pe o bază echitabilă.

Condițiile de funcționare a serviciilor de sănătate în muncă, expuse în Convenția O.I.M. nr. 161 privind serviciile de sănătate în muncă, se rezumă la următoarele prescripții fundamentale și obligatorii:

1. Conform legislației și practicilor naționale, serviciile de sănătate în muncă trebuie să fie multidisciplinare, iar structura personalului trebuie să fie determinată de natura sarcinilor ce urmează a fi îndeplinite;

2. Serviciile de sănătate în muncă trebuie să îndeplinească funcțiile ce le revin în colaborare cu alte servicii din unitate;

3. Personalul care furnizează servicii în materie de sănătate în muncă trebuie să se bucure de independență profesională completă în raport cu angajatorul, salariații și reprezentanții acestora, în procesul de realizare a atribuțiilor ce i-au fost oferite;

4. Autoritatea competentă trebuie să stabilească calificarea solicitată de la personalul chemat să furnizeze servicii de sănătate în muncă, în funcție de sarcinile ce urmează a fi executate și conform legislației și practicilor naționale;

5. Supravegherea sănătății lucrătorilor la locul de muncă nu trebuie să antreneze pentru salariații beneficiari vreo pierdere de venit, aceasta trebuie să fie gratuită și să fie realizată, dacă este posibil, în timpul orelor de muncă;

6. Toți lucrătorii trebuie să fie informați în privința riscurilor pentru sănătate, inerente locului de muncă;

7. Serviciile de sănătate în muncă trebuie să fie informate de către angajator și de salariați în privința oricărui factor cunoscut și oricărui fapt suspect, inerent mediului de muncă, susceptibil de a avea efecte asupra sănătății lucrătorilor;

8. Serviciile de sănătate în muncă trebuie să fie informate despre cazurile de maladie printre salariați și despre absențele de la locul de muncă din motive de sănătate, pentru a fi în stare de a identifica orice legătură care poate fi între maladia survenită și riscurile pentru sănătate aferente mediului de muncă. Personalul care furnizează servicii în domeniul sănătății în muncă nu trebuie să fie solicitați de către angajatori de a verifica temeinicia și buna-credință a motivelor de absență de la locul de muncă.

În cele ce urmează, voi expune și analiza modul de organizare, condițiile de funcționare și atribuțiile instituțiilor de securitate și sănătate în muncă, reglementate prin legislația Republicii Moldova.

### **§ 3.1. Serviciul de protecție și prevenire.**

Această instituție este o novație în domeniul organizării securității muncii, fiind reglementată de recenta lege a securității și sănătății în muncă și care înlocuiește, alături de Comitetul de securitate și sănătate în muncă, odată cu intrarea în vigoare a legii de modificare a codului muncii al R. Moldova nr. 254 din 09.12.11<sup>67</sup>, vechile organisme de protecție a muncii competente la nivel de unitate: serviciul pentru protecția și igiena muncii, serviciul medical, comitetul pentru protecția și igiena muncii.

Organizarea și funcționarea Serviciului de protecție și prevenire este reglementat prin dispozițiile art. 11 al Legii securității și sănătății în muncă<sup>68</sup> și *Regulamentul privind modul de*

<sup>67</sup> Monitorul Oficial nr. 25-28 din 03.02.12, art.79.

<sup>68</sup> Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, M. O. nr. 143-144 din 05.08.2008.

*organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale*, aprobat prin Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008<sup>69</sup>.

Modul de constituire a Serviciului de protecție și prevenire, reieșind din prevederile legale, se rezumă la desemnarea de către angajator a unui sau mai multor lucrători care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate, modalitate ce corespunde “formulei” de constituire a serviciilor de sănătate în muncă, redate în articolul 7, alineat 2, lit. (a) al Convenției O.I.M. nr. 161 din 25.06.2008 privind serviciile de sănătate în muncă: “*conform condițiilor și practicilor naționale, serviciile de sănătate în muncă pot fi organizate de către întreprinderi sau grupuri de întreprinderi*”.

Potrivit punctului 3 al *Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale* (în continuare *Regulament*), activitatea de protecție și prevenire poate fi realizată prin următoarele modalități:

A) *prin asumarea de către angajator, în condițiile articolului 11 alineatul (10) din Legea securității și sănătății în muncă a R. Moldova, a atribuțiilor lucrătorului desemnat* - Legislația Republicii Moldova instituie posibilitatea organizatorico-juridică a angajatorului de a desemna în calitate de unic reprezentant a Serviciului de protecție și prevenire pe conducătorul unității, specificînd în art. 11 (10) al Legii securității și sănătății în muncă a R. Moldova că: “*în cazul unităților în care se desfășoară activități fără pericole de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, conducătorul unității poate să-și asume atribuțiile lucrătorului desemnat dacă acesta a absolvit cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă*”. Această prevedere legală este desfășurată de conținutul normativ al punctului 5 al *Regulamentului*, care stipulează condițiile ce urmează a fi întrunite cumulativ pentru realizarea de către angajator a activităților de protecție a salariaților și de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale:

1) activitățile economice desfășurate în cadrul unității *nu sînt* dintre cele prevăzute în anexa nr. 1 al *Regulamentului* și anume: 1. Industria extractivă; 2. Energia electrică și termică, gaze și apă; 3. Construcții; 4. Industria prelucrătoare; 5. Transporturi și comunicații; 6. Activități cu risc potențial de expunere la radiații ionizante; 7. Activități cu risc potențial de expunere la agenți toxici; 8. Activități în care sînt implicate substanțe periculoase; 9. Activități cu risc de expunere la agenți biologici.

---

<sup>69</sup> Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, publicată la 17.02.2009 în M. O. nr. 34-36.



2) în unitate se desfășoară activități economice fără pericole de accidentare sau de îmbolnăvire profesională;

3) angajatorul își desfășoară activitatea profesională în unitate în mod efectiv și cu regularitate;

4) angajatorul îndeplinește cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzătoare nivelului doi, conform dispozițiilor punctelor 37-40 din *Regulament*. Corespunzător pct. 37-40, cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă pentru nivelul doi sînt următoarele:

a) studii superioare sau medii tehnice;

b) absolvirea cursului de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă cu conținut minim conform celui prevăzut în anexa nr. 3 al *Regulamentului*. Conform acestei anexe, conținutul minim al cursului de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzător nivelului 2 de instruire include următoarele unități de conținut:

1. Actele normative de securitate și sănătate în muncă;

2. Răspunderea pentru încălcarea actelor normative de securitate și sănătate în muncă;

3. Organizarea și desfășurarea activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale.

4. Factorii de risc profesional.

5. Metodele de evaluare a riscurilor profesionale.

6. Prevenirea riscurilor profesionale.

7. Acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă.

Durata cursului de instruire va fi de cel puțin 40 ore.

Nivelurile de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă se atestă prin documentul de absolvire a instituției respective de învățămînt și a cursului de instruire. Cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă se realizează de către servicii externe de protecție și prevenire.

B) *prin desemnarea unuia sau a mai multor lucrători pentru a desfășura activitățile de protecție și prevenire – potrivit prevederilor Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale*, desemnarea nominală a lucrătorului (lucrătorilor) pentru a se ocupa de activitățile de protecție și prevenire se face prin decizia angajatorului. Angajatorul va stabili activitățile de protecție și prevenire pe care lucrătorul desemnat, dispunînd de competență, timp necesar și mijloace adecvate, urmează să le efectueze. Pentru a putea să desfășoare activitățile de protecție și prevenire, lucrătorul desemnat trebuie să îndeplinească cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare nivelului doi, conform prevederilor

punctelor 37-40 din *Regulament*, care au fost expuse anterior. Angajatorul va stabili numărul de lucrători desemnați, în funcție de mărimea unității și/sau riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității. Angajatorul trebuie să asigure lucrătorii desemnați cu mijloace adecvate și să le acorde timpul necesar pentru a-și desfășura activitățile de protecție și prevenire.

C) *prin înființarea unui serviciu intern de protecție și prevenire* - Serviciul intern de protecție și prevenire se organizează în subordinea directă a angajatorului ca un compartiment distinct. Angajatorul va stabili structura serviciului intern de protecție și prevenire în funcție de mărimea unității și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității. Angajatorul va consemna în regulamentul serviciului intern de protecție și prevenire activitățile de protecție și prevenire, care vor fi desfășurate de către serviciul intern de protecție și prevenire. Serviciul intern de protecție și prevenire trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzătoare nivelului doi, conform prevederilor punctelor 37-40 ale *Regulament*.

În cadrul serviciului intern de protecție și prevenire pot activa și alți lucrători pentru desfășurarea activităților auxiliare. Lucrătorii din cadrul serviciului intern de protecție și prevenire trebuie să desfășoare numai activități de protecție și prevenire și, cel mult, activități conexe, cum ar fi prevenirea și stingerea incendiilor și protecția mediului.

Angajatorul trebuie să asigure serviciul intern de protecție și prevenire cu mijloacele materiale și umane necesare pentru ca să-și poată desfășura activitățile respective de protecție și prevenire. Pentru ocuparea funcțiilor în cadrul serviciului intern de protecție și prevenire angajatorul va asigura condiții egale atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

În cazul în care angajatorul își desfășoară activitatea în mai multe locuri de muncă dispersate teritorial, serviciul de protecție și prevenire trebuie să fie organizat astfel încît să se asigure în mod corespunzător desfășurarea activităților de protecție și prevenire. În situația în care activitatea de protecție și prevenire este desfășurată de mai multe servicii interne, acestea vor acționa coordonat pentru a asigura eficiența acestei activități.

D) *prin apelarea la servicii externe de protecție și prevenire* - Serviciul extern de protecție și prevenire asigură, pe bază de contract, activitățile de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale. Dacă angajatorul apelează la serviciul extern de protecție și prevenire, acesta trebuie să aibă acces la toate informațiile necesare desfășurării activității de protecție și prevenire.

Serviciul extern de protecție și prevenire trebuie să dispună de lucrători cu capacitate profesională adecvată și de mijloacele materiale necesare pentru a-și desfășura activitatea. Serviciul extern de protecție și prevenire trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc

cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare nivelului doi, conform prevederilor punctelor 37-40 ale *Regulamentului*.

În cadrul serviciului extern de protecție și prevenire pot activa și alți lucrători pentru desfășurarea activităților auxiliare. Contractul încheiat între angajator și serviciul extern de protecție și prevenire trebuie să cuprindă activitățile de protecție și prevenire care vor fi desfășurate de către serviciul în cauză.

Competența teritorială a Serviciului de protecție și prevenire se limitează la nivelul unității în care a fost constituit. Totuși, în lumina prevederilor art. 11 (4) al Legii securității și sănătății în muncă a R. Moldova care dispun că în cazul în care resursele unității respective nu sînt suficiente pentru organizarea activităților de protecție și prevenire din lipsa personalului specializat, angajatorul este obligat să recurgă la servicii externe de protecție și prevenire acreditate în modul prevăzut de lege, competența teritorială a Serviciului de protecție și prevenire se poate extinde și asupra altor unități, conform acordurilor încheiate între unitatea în care activează Serviciul respectiv și unitățile “beneficiare” a prestațiilor și activităților desfășurate în domeniul securității și sănătății în muncă.

Competența materială a Serviciului de protecție și prevenire este redată la nivel general și abstract în art. 11 (6) al Legii securității și sănătății în muncă a R. Moldova: *“lucrătorii desemnați vor avea, în special, atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă și, cel mult, atribuții complementare”* . O desfășurare și o expunere a componentelor categoriei “atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă” este reglementată juridic în *Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale*. Potrivit pct. 4 al acestui *Regulament*, activitățile desfășurate de Serviciul de protecție și prevenire instituit în unitate se manifestă prin:

- 1) evaluarea riscurilor profesionale;
- 2) elaborarea și revizuirea periodică a planului de protecție și prevenire, precum și asigurarea îndeplinirii acestuia;
- 3) stabilirea atribuțiilor și responsabilităților în domeniul securității și sănătății în muncă ce revin lucrătorilor;
- 4) verificarea cunoașterii și aplicării de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de protecție și prevenire, precum și a atribuțiilor și responsabilităților ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă;
- 5) asigurarea unității cu materialele necesare informării și instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă: cărți, broșuri, ghiduri, afișe, filme etc.;
- 6) amenajarea și dotarea cabinetului și/sau locurilor speciale de securitate și sănătate în muncă;

7) elaborarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților desfășurate și ale locurilor de muncă/posturilor de lucru;

8) asigurarea fiecărui lucrător cu instrucțiuni de securitate și sănătate în muncă, inclusiv cu instrucțiuni privind acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă;

9) asigurarea informării și instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă;

10) verificarea cunoașterii și aplicării de către lucrători a informațiilor și instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă;

11) asigurarea întocmirii planului de acțiune în caz de pericol grav și imediat;

12) evidența zonelor cu risc ridicat și specific;

13) stabilirea zonelor care necesită semnalizare de securitate și sănătate în muncă, precum și a tipului de semnalizare;

14) monitorizarea funcționării instalațiilor de ventilare, dispozitivelor de protecție, aparaturii de măsură și control;

15) verificarea stării de funcționare a sistemelor de siguranță și de semnalizare în caz de avarie;

16) stabilirea necesarului de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecție;

17) asigurarea întreținerii, utilizării și depozitarii adecvate a echipamentelor individuale de protecție;

18) asigurarea comunicării, cercetării și raportării corecte și în termenele stabilite a accidentelor de muncă;

19) asigurarea locurilor de muncă cu truse medicale pentru acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă;

20) asigurarea realizării măsurilor dispuse de către inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control în unitate și al cercetării accidentelor de muncă;

21) colaborarea cu lucrătorii și/sau cu reprezentanții acestora, cu serviciile externe de protecție și prevenire în vederea coordonării măsurilor de protecție și prevenire;

22) colaborarea cu lucrătorii desemnați/serviciile interne/serviciile externe ai/ale altor angajatori în situația în care mai mulți angajatori își desfășoară activitatea în același loc de muncă;

23) aplicarea de stimulente și sancțiuni disciplinare lucrătorilor, conform criteriului îndeplinirii atribuțiilor în domeniul securității și sănătății în muncă;

24) întocmirea documentației și rapoartelor prevăzute de reglementările privind securitatea și sănătatea în muncă.

Reieșind din modul de constituire, competența teritorială și materială a Serviciului de protecție și prevenire, acesta poate fi definit ca fiind *“un organism de securitate și sănătate în*

*muncă, format din unul sau mai mulți lucrători desemnați de către angajator, care exercită atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă și atribuții complementare acestora, fie în cadrul unei singure unități, fie în cadrul unui grup de unități”.*

Condițiile de funcționare a Serviciului de protecție și prevenire, reflectate într-o formă dispersată în art. 11 al Legii nr. 186 din 10.07.2008 a R. Moldova, sînt următoarele:

1) Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie dezavantajați ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale;

2) Lucrătorii desemnați trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile ce rezultă din prezenta lege;

3) În cazul în care angajatorul recurge la serviciile externe de protecție și prevenire, acestea vor fi informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți sau suspectați ca avînd efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor;

4) Lucrătorii desemnați trebuie să aibă absolvite cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă și să dispună de mijloacele necesare;

5) Serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să aibă capacitățile și mijloacele personale și profesionale necesare;

6) Lucrătorii desemnați și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținînd cont de mărimea unității și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității;

7) Lucrătorul desemnat (lucrătorii desemnați) și/sau serviciul (serviciile) de protecție și prevenire trebuie să colaboreze între ei.

Reieșind din condițiile normativ – juridice de funcționare și organizare a Serviciului de protecție și prevenire rezultă că legiuitorul a formulat un cadru general și flexibil pentru organizarea și funcționarea acestui serviciu, oferind angajatorilor libertatea de a racorda structura, modul de organizare, componența numerică și modul de funcționare a Serviciului de protecție și prevenire la necesitățile unității.

### **§ 3.2. Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă.**

Reieșind din conținutul art. 16 al Legii securității și sănătății al R. Moldova<sup>70</sup>, Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă poate fi definit în calitate de *„instituție constituită la nivel de unitate, în baza principiului parității, din reprezentanți ai angajatorului și reprezentanți ai salariaților, care exercită atribuții de informare, consultare și participare a salariaților la discutarea și soluționarea problemelor de securitate și sănătate în muncă”*. Potrivit art. 16 (3) al

<sup>70</sup> Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, M. O. nr. 143-144 din 05.08.2008.

Legii nr. 186 securității și sănătății în muncă a R. Moldova<sup>71</sup>, inițiator al constituirii comitetului de securitate și sănătate în muncă poate fi oricare dintre părți. Dispoziția de blanchetă a art. 16 (4) a Legii nr. 186 din 25.06.2008, face trimitere la un act normativ subordonat legii: „Regulamentul privind organizarea și funcționarea comitetului pentru securitate și sănătate în muncă se aprobă de Guvern”. Astfel, prin Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008 a fost aprobat *Regulamentul-Cadru de organizare și funcționare a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă*. Potrivit acestui regulament, Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă asigură colaborarea angajatorului și lucrătorilor în vederea identificării măsurilor privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Constituirea, modul de organizare și funcționare Comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, conform *Regulamentul-Cadru de organizare și funcționare a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă* trebuie efectuată în conformitate cu următoarele prescripții normative:

1. Comitetul se constituie la inițiativa oricărei dintre părți, pe principiul de paritate, din reprezentanți ai angajatorului și reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă;

2. În cazul în care unitatea are subdiviziuni dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete;

3. Comitetul se constituie și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni;

4. Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de protecție și prevenire este secretar al comitetului;

5. Membrii comitetului vor fi desemnați pe un termen de 2 ani;

6. În cazul în care vreun membru se retrage din comitet, acesta va fi înlocuit printr-un alt reprezentant al părții respective;

7. Modalitatea de desemnare a reprezentanților angajatorului și lucrătorilor în comitet va fi stabilită prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern al unității;

8. Pentru o reflectare mai largă în deciziile comitetului a punctelor de vedere, a experienței și cunoștințelor femeilor și bărbaților ce lucrează, în componența acestuia vor fi desemnați atât femei, cât și bărbați

---

<sup>71</sup> Ibidem.

9. Angajatorul are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitet timpul necesar exercitării atribuțiilor de membru în comitet. Timpul destinat acestei activități va fi considerat timp de muncă și va fi de cel puțin:

- a) 2 ore pe lună în unitățile cu un efectiv de până la 100 de lucrători;
- b) 5 ore pe lună în unitățile cu un efectiv între 101 și 300 de lucrători;
- c) 10 ore pe lună în unitățile cu un efectiv între 301 și 500 de lucrători;
- d) 15 ore pe lună în unitățile cu un efectiv între 501 și 1500 de lucrători;
- e) 20 de ore pe lună în unitățile cu un efectiv de peste 1500 lucrători.

10. Instruirea necesară exercitării atribuțiilor de membru în comitet trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru și din mijloacele financiare ale unității.

11. Angajatorul sau reprezentantul său legal este președinte al comitetului.

12. Componența nominală a comitetului se stabilește prin decizia scrisă a președintelui acestuia, care se aduce la cunoștința tuturor lucrătorilor.

13. Membrii comitetului, în cazul unei activități nesatisfăcătoare, pot fi rechemați, de către părțile pe care le reprezintă, până la expirarea mandatului, și înlocuiți cu alți membri.

14. La întrunirile comitetului vor fi convocați să participe lucrătorii desemnați/reprezentanții serviciului intern de protecție și prevenire și, în cazul în care angajatorul a contractat unul sau mai multe servicii externe de protecție și prevenire, reprezentanții acestora;

15. Comitetul își desfășoară activitatea în baza regulamentului de funcționare propriu, aprobat de președintele comitetului;

16. Angajatorul are obligația să asigure întrunirea comitetului cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar;

17. Ordinea de zi a fiecărei întruniri a comitetului este stabilită de către președinte și este transmisă membrilor comitetului și, după caz, serviciului extern de protecție și prevenire, cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilite pentru întrunire;

18. Secretarul comitetului convoacă în scris membrii comitetului cu cel puțin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data și ora întrunirii;

19. La finele fiecărei întruniri secretarul comitetului întocmește un proces-verbal care va fi semnat de către membrii prezenți;

20. Comitetul este legal întrunit dacă sînt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor;

21. Comitetul ia decizii cu votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor prezenți;

22. Secretarul comitetului va afișa la un loc vizibil copiile procesului-verbal întocmit.

Punctul 9 al *Regulamentului-Cadru de organizare și funcționare a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă* redă criteriile cantitative, conform cărora numărul de reprezentanți ai angajatorului și ai lucrătorilor, care vor fi membri ai comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, urmează a fi determinați în funcție de numărul de lucrători din unitate, și anume:

- a) de la 5 la 50 de lucrători – câte 1 reprezentant;
- b) de la 51 la 100 de lucrători – câte 2 reprezentanți;
- c) de la 101 la 500 de lucrători – câte 3 reprezentanți;
- e) de la 501 la 1.000 de lucrători – câte 4 reprezentanți;
- f) de la 1.001 la 2.000 de lucrători – câte 5 reprezentanți;
- g) de la 2.001 la 3.000 de lucrători – câte 6 reprezentanți;
- h) de la 3.001 la 4.000 de lucrători – câte 7 reprezentanți;
- i) peste 4.000 de lucrători – câte 8 reprezentanți.

Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă, pentru realizarea finalității de informare și consultare a lucrătorilor și angajatorului în probleme de securitate, sănătate și igienă în muncă, exercită următoarele atribuții:

- (1) examinează și face propuneri privind planul de protecție și prevenire;
- (2) monitorizează realizarea planului de protecție și prevenire, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării măsurilor stipulate în plan;
- (3) examinează chestiuni privind introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor de lucru, luând în considerare eventualele consecințe asupra securității și sănătății în muncă, și face propuneri în cazul constatării anumitor deficiențe;
- (4) examinează chestiuni privind alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de lucru, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;
- (5) analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de protecție și prevenire;
- (6) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența femeilor și bărbaților, grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- (7) examinează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile lucrătorii desemnați;
- (8) urmărește modul în care se aplică și se respectă actele normative de securitate și sănătate în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă, precum și modul în care este asigurată egalitatea între femei și bărbați, în ceea ce privește securitatea și sănătatea lor la locul de muncă;



(9) examinează propunerile lucrătorilor privind prevenirea riscurilor profesionale, precum și privind îmbunătățirea condițiilor de muncă, și propune introducerea acestora în planul de protecție și prevenire;

(10) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă și poate propune măsuri de prevenire a acestora;

(11) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, întocmind în acest sens rapoarte în scris;

(12) examinează raportul scris, prezentat comitetului de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de protecție și prevenire ce urmează a fi realizat în anul următor.

Reprezentanții angajatorului și ai lucrătorilor, care au fost aleși în calitate de membri ai comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, conform capitolului IV al *Regulamentului-Cadru de organizare și funcționare a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă*, pentru realizarea atribuțiilor acestui organism, beneficiază de următoarele drepturi:

- 1) să aibă acces liber la toate locurile de muncă/posturile de lucru;
- 2) să solicite și să primească de la angajator informații despre situația securității și sănătății în muncă;
- 3) să ia în dezbateri, în ședințele comitetului, rapoartele angajatorului despre îndeplinirea obligațiilor acestuia în domeniul securității și sănătății în muncă;
- 4) să facă propuneri la elaborarea planului de protecție și prevenire;
- 5) să solicite angajatorului sancționarea disciplinară a lucrătorilor care încalcă dispozițiile actelor legislative și normative de securitate și sănătate în muncă;
- 6) să propună stimularea lucrătorilor pentru participare în activități de securitate și sănătate în muncă;
- 7) să sesizeze inspectoratul teritorial de muncă și sindicatul respectiv despre încălcările actelor legislative și normative de securitate și sănătate în muncă, comise de către angajator sau de alte persoane cu funcții de răspundere.

În cadrul raporturilor de colaborare angajator – comitet, angajatorul este însărcinat cu următoarele obligații legale:

- a. Angajatorul trebuie să furnizeze comitetului toate informațiile necesare, pentru ca membrii acestuia să-și poată da avizul în cunoștință de cauză;
- b. Angajatorul trebuie să prezinte comitetului, cel puțin o dată pe an, un raport scris care va cuprinde situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența

acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de protecție și prevenire ce urmează a fi realizate în anul următor;

c. Angajatorul trebuie să supună analizei comitetului documentația referitoare la caracteristicile echipamentelor de lucru, ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime;

d. Angajatorul trebuie să informeze comitetul cu privire la evaluarea riscurilor profesionale, măsurile de protecție și prevenire atât la nivel de unitate, cât și la nivel de loc de muncă și tipuri de posturi de lucru, de acordare a primului ajutor în caz de accidentare în muncă, de prevenire și stingere a incendiilor și evacuare a lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat;

e. Angajatorul comunică comitetului punctul său de vedere sau al serviciului intern de protecție și prevenire/serviciului extern de protecție și prevenire asupra plîngerilor lucrătorilor privind condițiile de muncă;

f. În cazul în care angajatorul nu ia în considerare propunerile comitetului, acesta trebuie să motiveze decizia sa în fața comitetului. Motivația va fi consemnată în procesul-verbal al întrunirii comitetului.

Analiza prescripțiilor normative privind organizarea, funcționarea, atribuțiile, drepturile și obligațiile comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, precum și raportarea acestora la finalitatea legală a comitetului de informare reciprocă, consultare și administrare bilaterală a securității și sănătății în muncă induce asupra concluziei că aplicarea în practică a acestor norme juridice va asigura acumularea unei informații veridice și actuale privind riscurile profesionale existente și luarea unor măsuri adecvate și acceptabile atât de angajator, cât și de salariat, pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

### **§ 3.3. Inspecția muncii – organ cu competențe de supraveghere și control în domeniul securității muncii.**

Inspecția Muncii este un organ de supraveghere și control menit să asigure respectarea legislației muncii de către angajator. Inspecția Muncii este organ al administrației publice centrale, se află în subordinea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, are sediu în municipiul Chișinău. Inspecția Muncii exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare, la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale, denumite în continuare

angajatori. Modul, condițiile și procedura efectuării controlului de stat se stabilesc expres în lege. Inspekția Muncii are personalitate juridică și funcționează în baza unui regulament aprobat de Guvern. În subordinea Inspekției Muncii se află inspektorate teritoriale de muncă, fără personalitate juridică, funcționând în fiecare unitate administrativ-teritorială de nivelul al doilea.

Spre deosebire de Serviciul de protecție și prevenire și Comitetul pentru sănătate și securitate în muncă, Inspekția muncii este un organism investit cu putere publică, este o instituție exterioară întreprinderilor și dispune de competențe de verificare și atragere la răspundere a angajatorilor pentru încălcarea normelor de securitate și sănătate în muncă.

Este important de menționat faptul că, conform art. 1 (5) al Legii nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspekția Muncii, publicată în M.O. nr. 68-71 din 29.06.2001<sup>72</sup>, de la controlul extern și constatarea încălcărilor normelor, regulilor și prescripțiilor juridice ce țin de securitatea și sănătatea în muncă de către Inspekția muncii sînt exceptate următoarele unități: Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Serviciul Grăniceri, Departamentul instituțiilor penitenciare al Ministerului Justiției și Centrul Național Anticorupție. Aceste autorități publice organizează activități de inspekție a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competență numai pentru structurile din subordinea acestora.

Pentru asigurarea respectării legislației privind securitatea muncii, Inspekția muncii este investită în acest sens, conform art. 4 al Legii privind inspekția muncii a Republicii Moldova<sup>73</sup>, cu următoarele atribuții:

- a) controlează respectarea legislației referitoare la securitatea și sănătatea în muncă;
- b) eliberează, în modul și în condițiile stabilite de lege, avize privind introducerea în fabricație a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru;
- c) cercetează, în modul stabilit de Guvern, accidente de muncă;
- d) coordonează activitatea de pregătire, instruire și informare a salariaților angajați în problemele securității și sănătății în muncă;
- e) este în drept să solicite și să primească de la autoritățile administrației publice centrale și locale, de la persoane juridice și fizice informațiile necesare exercitării atribuțiilor sale;
- f) este competent să constate contravenții din domeniul securității și sănătății în muncă și să încheie procese-verbale conform prevederilor Codului contravențional al Republicii Moldova;
- g) exercită alte atribuții prevăzute de lege.

---

<sup>72</sup> Legea nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspekția Muncii, publicată în M.O. nr. 68-71 din 29.06.2001.

<sup>73</sup> Ibidem.

Întru realizarea atribuțiilor stabilite în competența Inspecției muncii a R. Moldova în domeniul securității și sănătății în muncă, reieșind din conținutul art. 8 al Legii privind inspecția muncii a R. Moldova, inspectorul de muncă este investit cu următoarele drepturi:

1) să pătrundă liber, la orice oră din zi sau din noapte, fără informarea prealabilă a angajatorului, în locurile de muncă, în încăperile de serviciu și de producție;

2) să solicite și să primească de la angajator actele și informațiile necesare controlului;

3) să solicite și să primească, în limitele competenței, declarații de la angajatori și salariați;

4) să ceară lichidarea imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor;

5) să solicite retragerea de către autoritățile administrației publice competente a autorizației (licenței) de activitate a angajatorului pentru neexecutarea intenționată a prescripțiilor privind înlăturarea încălcărilor normelor de securitate și sănătate în muncă, stabilită în urma controalelor repetate.

6) să dispună sistarea funcționării (inclusiv prin sigilare, cu indicarea în procesul-verbal de control) a atelierelor, a halelor, a secțiilor, a altor subdiviziuni ale unității, sistarea exploatarei clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și sistarea lucrărilor și a proceselor tehnologice, doar în cazul unui pericol iminent de accidentare. Dreptul respectiv se efectuează de către inspectorul de stat, cu adresarea ulterioară în instanța judecătorească. Adresarea în instanța judecătorească trebuie să se facă în decursul a 3 zile lucrătoare. În caz de nerespectare a acestui termen, sistarea funcționării obiectelor menționate se anulează. Reluarea activității se efectuează în temeiul hotărârii instanței judecătorești care a emis hotărârea de sistare a lucrărilor sau al hotărârii instanței ierarhic superioare, în conformitate cu legea.

7) să propună anularea avizelor privind introducerea în fabricație a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru dacă constată că, prin modificarea condițiilor care au stat la baza emiterii acestora, nu se respectă cerințele actelor normative din domeniul securității și sănătății în muncă.

O atribuție a Inspecției muncii este inerentă exclusiv domeniului securității muncii: competența de a elibera, în modul și în condițiile stabilite de lege, avize privind introducerea în fabricație a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru. Pentru exercitarea acestei atribuții urmează a fi respectată o procedură legală, consacrată în articolul 11<sup>4</sup> al Legii R. Moldova privind inspecția muncii.

Potrivit acestui articol, pentru obținerea avizelor privind introducerea în fabricație a prototipurilor noi de echipamente tehnice și echipamente individuale de protecție și de lucru

(denumite în continuare prototip de echipament), producătorul depune o cerere scrisă la Inspekția Muncii. Eliberarea avizului privind introducerea în fabricație a prototipului de echipament se efectuează după verificarea corespunderii acestuia cu cerințele de securitate și sănătate în muncă.

Verificarea se efectuează de către un inspector de muncă desemnat prin dispoziția inspectorului general de stat al muncii, emisă în cel mult 3 zile din data înregistrării cererii. În timpul verificării corespunderii prototipului de echipament, inspectorul de muncă analizează:

- a) documentația tehnică de proiectare și de executare a prototipului de echipament;
- b) documentația de exploatare și de întreținere;
- c) soluțiile prevăzute de documentele tehnice și cele aplicate la executarea prototipului de echipament pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, precum și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale la exploatarea lui;
- d) rezultatele încercărilor și ale testărilor prototipului de echipament respectiv.

Durata verificării nu poate depăși 5 zile lucrătoare. Dacă, în timpul verificării corespunderii prototipului de echipament, inspectorul de muncă depistează anumite lacune de securitate și sănătate în muncă, acesta emite o prescripție în care indică defectele depistate și dispune producătorului înlăturarea lor și informarea Inspekției Muncii despre acest fapt. În cel mult 3 zile lucrătoare din data parvenirii la Inspekția Muncii a informației despre înlăturarea de către producător a defectelor depistate, inspectorul de muncă va efectua o verificare repetată, care nu va dura mai mult de o zi lucrătoare.

Dacă prototipul echipamentului verificat corespunde cerințelor de securitate și de igienă a muncii, inspectorul de muncă întocmește în scris și prezintă inspectorului general de stat al muncii un raport privind rezultatele verificării, în care consemnează capacitatea prototipului de echipament de a asigura securitatea și sănătatea în muncă în timpul exploatării și temeiul de eliberare a avizului privind introducerea în fabricație a prototipului de echipament.

Inspectorul general de stat al muncii, în cel mult 3 zile lucrătoare din data depunerii raportului privind rezultatele verificării, va semna și va elibera producătorului avizul privind introducerea în fabricație a prototipului de echipament.

În cazul constatării unei încălcări a legislației privind securitatea și sănătatea în muncă, inspectorul de muncă este în drept să atragă angajatorul la răspundere contravențională în temeiul articolului 409 a Codului contravențional al Republicii Moldova<sup>74</sup>, care stipulează că contravențiile prevăzute la art. 55–61 ale Codului contravențional se constată de Inspekția Muncii. Sînt în drept să constate contravenții și să încheie procese-verbale inspectorul general de stat al muncii și adjuncții lui, șefii inspectoratelor teritoriale de muncă și adjuncții lor, inspectorii

---

<sup>74</sup> Codul contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008, publicat la 16.01.2009 în M. O. nr. 3-6.

de muncă. Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente. Din cuprinsul articolului 409 rezultă faptul că Inspekția muncii este abilitată doar să constate contravențiile din domeniul securității și sănătății în muncă, iar examinarea și soluționarea acestora este de competența exclusivă a instanței de judecată.

La etapa actuală, Inspekția muncii este principalul organ de control în domeniul securității și sănătății în muncă, dispunând de toate atribuțiile și drepturile necesare pentru exercitarea unui control eficient și obiectiv asupra respectării de către angajator a reglementărilor juridice ce țin de securitatea și sănătatea în muncă.

## **Capitolul 4. Munca în condiții speciale. Cerințe specifice în organizarea securității muncii.**

Munca este activitatea noastră de zi cu zi. Această activitate este desfășurată într-o multitudine de domenii și sectoare ale economiei naționale și mondiale. Desfășurarea activității lucrative în fiecare ramură a economiei care implică capitalul uman impune respectarea unor condiții speciale de securitate, sănătate și igienă a muncii, dictate de specificul proceselor tehnice și tehnologice aplicabile în domeniul respectiv, acestei activități fiindu-i propriu calificativul de muncă în condiții speciale. Dintre doate domeniile în care se implică *homo faber* (omul producător), luând în considerație coloritul economiei Republicii Moldova, un interes deosebit prezintă expunerea, analiza și sinteza normelor juridice ce determină condițiile de securitate și sănătate în muncă din domeniul agriculturii și sectorul serviciilor de construcție.

### § 4.1. Cerințe specifice în organizarea securității muncii în domeniul agriculturii.

Agricultura este ramura principală a economiei naționale a Republicii Moldova, în cadrul căreia desfășoară activitatea lucrativă o bună parte a populației rezidente.

Reglementări primare, la nivel de principiu, sînt redată în *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 184 din 21 iunie 2001 cu privire la securitate și sănătate în agricultură*, ratificată prin Legea Republicii Moldova nr. 1058 din 16.05.2002<sup>75</sup>.

Potrivit articolului 1 al Convenției O.I.M. nr. 184 , termenul *agricultură* include activitățile agricole și forestiere, care sînt destinate exploatării agricole, inclusiv creșterea plantelor, silvicultura, creșterea animalelor și apicultura, prelucrarea primară a produselor de origine vegetală și animală de către proprietarii întreprinderilor sau din numele acestora, cît și utilizarea și deservirea mașinilor, aparatajului, achipamentelor, instrumentelor și instalațiilor agricole, cuprinzînd orice proces, depozitare, operațiune sau transport efectuat în cadrul unei exploatări agricole, destinate obținerii producției agricole.

Articolul 2 al Convenției O.I.M. nr. 184 determină domeniile agriculturii cărora nu sînt aplicabile dispozițiile convenției:

- a) agricultura naturală, desfășurată în condiții casnice;
- b) procedeele industriale care utilizează produsele agricole în calitate de materie primă și serviciile aferente acestor procedee;
- c) exploatarea industrială a pădurilor.

Convenția O.I.M. nr. 184 impune ca, în lumina legislației și a practicilor naționale și după consultarea organizațiilor reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor interesați, R. Moldova să definească, să pună în aplicare și să reexamineze periodic o politică națională coerentă în materie

<sup>75</sup> Legea R. Moldova nr. 1058 din 16.05.2002 pentru ratificarea Convenției Organizației internaționale a muncii nr. 184 privind securitatea și igiena muncii în agricultură, publicată în M.O. nr. 69-70 din 30.05.2002.

de securitate și sănătate în agricultură. Această politică vizează prevenirea accidentelor și afecțiunilor care rezultă din muncă, sînt legate cu munca desfășurată sau survin pe parcursul activității lucrative, eliminînd, reducînd la minim sau prin supravegherea riscurilor aferente mediului de muncă agricol. Pentru realizarea acestei finalități, Convenția O.I.M. nr. 184 prescrie ca legislația națională:

(a) să desemneze autoritatea competentă însărcinată cu punerea în aplicare a politicii naționale și cu supravegherea aplicării legislației naționale privind securitatea și sănătatea în muncă în agricultură; autoritatea desemnată trebuie să prevadă măsuri de corectare și sancțiuni corespunzătoare, conform legislației și practicilor naționale, inclusiv suspendarea sau limitarea activităților agricole care prezintă un risc iminent pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, pînă cînd condițiile care au generat pericolul iminent pentru securitate și sănătate vor fi corectate.

(b) să definească drepturile și obligațiile angajatorilor și lucrătorilor în materie de securitate și sănătate în mediul de muncă agricol;

(c) să stabilească mecanisme de coordonare intersectorială între autoritățile și organele competente în domeniul agricol și să definească funcțiile și responsabilitățile acestora, ținînd cont de complementaritatea acestora, cît și de condițiile și practicile naționale.

Pentru aplicarea politicii naționale privind securitatea și sănătatea în agricultură, Convenția O.I.M., în articolul 7, prevede instiuirea următoarelor obligații în sarcina angajatorilor din agricultură:

1) obligația de a realiza evaluările corespunzătoare a riscurilor pentru securitatea și sănătate lucrătorilor agricoli și în baza rezultatelor obținute, să adopte măsurile de prevenire și de protecție cu scopul de a asigura ca, în toate condițiile de muncă, activitățile agricole, locurile de muncă, mașinile, echipamentul, produsele chimice, instrumentele și procedeele aplicate sînt sigure și respectă normele prescrise de securitate și sănătate;

2) obligația de a asigura ca lucrătorii din agricultură să primească, ținînd cont de nivelul de instruire și diferența de limbaj, o formare adecvată și corespunzătoare, cît și instrucții inteligibile în materie de securitate și sănătate și indicații la îndeplinirea muncii lor, cuprinzînd informații privind pericolele și riscurile inerente muncii lor și măsurile ce trebuie luate pentru protecția acestora;

3) obligația de a lua măsuri imediate pentru a înceta orice operație care prezintă un pericol iminent și grav în domeniul securității și sănătății în muncă și să evacueze lucrătorii în modul corespunzător.

Articolul 8 al Convenției O.I.M. nr. 184 instituie, ab initio, următoarele drepturi în favoarea salariaților:



a) dreptul de a fi informați și consultați în privința chestiunilor de securitate și sănătate, inclusiv privitor la riscurile legate de aplicarea noilor tehnologii;

b) dreptul de a participa la aplicarea și verificarea măsurilor destinate asigurării securității și sănătății și de a alege reprezentanți având competențe în materie de securitate și sănătate, precum și reprezentanți în comitetele de igienă și securitate;

c) dreptul de a se sustrage de la pericolul apărut la locul de muncă dacă au un motiv rezonabil de a crede că există un risc iminent și grav pentru securitatea și sănătatea lor și de a informa imediat superiorul lor. Ei nu pot fi sancționați în urmă efectuării acestor acțiuni.

Lucrătorii din agricultură și reprezentanții lor trebuie să aibă obligația de a se conforma măsurilor de securitate și sănătate prescrise și de a coopera cu angajatorii pentru ca aceștia din urmă să își realizeze propriile obligații și responsabilități.

Convenția O.I.M. nr. 184 impune elaborarea unor reglementări adecvate în domeniul securității în utilizarea mașinilor și echipamentului, ergonomiei, precum și în manipularea și transportarea diferitor obiecte, reglementări care au fost expuse de legiutorul moldav într-o manieră generală (acestea fiind aplicabile în orice sferă a economiei naționale) în Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 603 din 11.08.2011 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă<sup>76</sup> și Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 353 din 05.05.2010 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă<sup>77</sup>. Dispoziții speciale privind modul de utilizare a mașinilor, echipamentelor și utilajului în agricultură, precum și cerințe minime de securitate și sănătate în munca prestată în agricultură nu au fost elaborate nici prin acte legislative, nici prin acte subordonate legii. Mai mult decât atât, Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 353 din 05.05.2010 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă nu se aplică pentru câmpurile, pădurile și alte terenuri care aparțin unei unități agricole sau forestiere, dar sînt situate departe de clădirile unității.

Convenția O.I.M. nr. 184, în privința aspectului ce ține de gestiunea și utilizarea produselor chimice în agricultură, stabilește că autoritatea națională competentă trebuie să adopte măsuri:

a) pentru a asigura existența unui sistem național corespunzător care să prevadă criteriile specifice aplicabile la importarea, clasificarea, ambalarea și etichetarea produselor chimice utilizate în agricultură și pentru interdicția sau limitarea acestor produse;

---

<sup>76</sup> Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 603 din 11.08.2011 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă, publicată în M. O. nr. 135-138 din 19.08.2011.

<sup>77</sup> Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 353 din 05.05.2010 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă, publicată în M.O. nr. nr. 91-93 din 08.06.2010.

b) pentru a determina ca cei ce produc, importează, furnizează, vînd, transportă, depozitează sau elimină produse chimice utilizate în agricultură să respecte normele naționale sau alte norme recunoscute în materie de securitate și sănătate și să ofere informații suficiente și corespunzătoare utilizatorilor acestor substanțe chimice, iar la cerere – și autorității competente;

c) pentru formarea unui sistem adecvat pentru colectarea, reciclarea și eliminarea sigură a deșeurilor chimice, produselor chimice perimate și a recipientilor care au conținut produse chimice, eliminînd sau reducînd la minim riscurile pentru securitate și sănătate precum și pentru mediul înconjurător.

De asemenea, în acest sens, Convenția O.I.M. nr. 184 prescrie adoptarea de reguli de prevenire și protecție a lucrătorilor din agricultură în procesul de manipulare și utilizare a produșilor chimici, care să reglementeze, inter alia, următoarele aspecte:

1. Modul de preparare, manipulare, aplicare, păstrare și transport al produselor chimice;
2. Activitățile agricole care antrenează dispersia de produse chimice;
3. Întreținerea, repararea și curățirea echipamentului și a recipientilor pentru produsele chimice;
4. Eliminarea recipientilor vizi, precum și prelucrarea și eliminarea deșeurilor chimice și a produselor chimice cu termenul de valabilitate expirat.

Art. 14 al Convenția O.I.M. nr. 184 prevede că legislația națională trebuie să garanteze că riscurile, infecțiile, alergiile și otrăvirile vor fi evitate sau reduse la minim, pe parcursul manipulării agenților biologici și că activitățile ce țin de creșterea animalelor și locurile de desfășurare a acestor activități respectă normele minime de securitate și sănătate în muncă.

Aceste prescripții consacrate în dreptul internațional sînt reglementate în dreptul pozitiv al Republicii Moldova prin Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 1335 din 10.10.2002 despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile<sup>78</sup>. Respectivul regulament stabilește:

1. Modul de evaluare nemijlocită a condițiilor la locurile de muncă la care se îndeplinesc lucrări prevăzute în listele ramurale de lucrări cu condiții grele și nocive, precum și deosebit de grele și deosebit de nocive, pentru care stabilesc sporuri de compensare. Această listă este elaborată și aprobată prin Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 1487 din 31.12.2004 cu privire la aprobarea Listei - tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare<sup>79</sup>;

<sup>78</sup> Publicată în M. O. nr. 146-148 din 31.10.2002.

<sup>79</sup> Publicată în M. O. nr. 5-12 din 14.01.2005.

2. Clasele condițiilor de muncă în funcție de conținutul în aerul zonei de lucru al substanțelor chimice nocive (depășirea CMA, ori);

3. Clasele condițiilor de muncă în funcție de conținutul în aerul zonei de lucru al substanțelor nocive de natură biologică (depășirea CMA, ori);

4. Clasele condițiilor de muncă în funcție de conținutul în aerul zonei de lucru a aerosolului cu acțiune preponderent fibrogenă (AAPF) și de încărcătura de praf asupra organelor respiratorii (cuantumul multiplu al depășirii CMA și a nivelului de control al încărcăturii de praf (NCÎP));

5. Clasele condițiilor de muncă în funcție de nivelurile zgomotului, vibrației cumulate și locale, infra- și ultrasunetului la locul de muncă;

6. Clasele condițiilor de muncă în funcție de indicatorii microclimei pentru încăperile de producție, indiferent de perioada anului, și pentru teritorii deschise în perioada caldă a anului;

7. Clasele condițiilor de muncă în funcție de parametrii mediului de lumină al încăperilor de producere;

8. Clasele condițiilor de muncă în funcție de acțiunea radiațiilor electromagnetice neionizante;

9. Clasele condițiilor de muncă în funcție de indicii greutății procesului de muncă;

10. Clasele condițiilor de muncă în funcție de indicii intensității procesului de muncă;

11. Evaluarea condițiilor de muncă în cazul ionizării aerului și lucrului cu substanțe radioactive și cu surse de radiație ionizată.

Se impune ca necesară determinarea reprezentanților angajatorilor și reprezentanților salariaților de a reglementa prin convenții colective ramurale și prin contracte colective de muncă metodologia de evaluare a condițiilor de muncă în agricultură, precum și măsurile organizatorice, ergonomice și tehnice ce urmează a fi adoptate pentru prevenirea survenirii accidentelor de muncă, dar în special a bolilor profesionale în cadrul activităților lucrative din agricultură.

§ 4.2. Cerințe specifice în organizarea securității muncii în domeniul serviciilor de construcții.

Serviciile de construcții, alături de ramura agriculturii implică o mare parte a forței de muncă a Republicii Moldova. Totodată acest gen de activitate implică și o multitudine de riscuri de survenire a accidentelor de muncă, cât și a bolilor profesionale. Prin urmare, este necesară adoptarea unor norme specifice acestui domeniu de asigurare a securității și sănătății salariaților care muncesc în acest sector al economiei. Această exigență a fost recunoscută și de Organizația Internațională a Muncii, care, în 1988 a adoptat Convenția nr. 167 cu privire la securitatea și

sănătatea în construcție. Această convenție nu a fost ratificată de Republica Moldova, deci nu dispune de forță juridică. Totuși, această convenție însărcinează statele ratificatoare cu reglementarea măsurilor de asigurare a sănătății și securității în muncă, a modalității de cooperare între autorități, angajatori și salariați în vederea aplicării acestor măsuri. În special, convenția se remarcă prin formularea unor măsuri de protecție și prevenire inerente tuturor aspectelor activităților de construcție, care presupun un risc de producere a accidentelor de muncă sau de apariție a bolilor profesionale.

Dreptul intern al Republicii Moldova tratează raporturile sociale de organizare a securității muncii în domeniul serviciilor de construcții prin Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 80 din 09.02.2012 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile<sup>80</sup>. Prin această hotărîre au fost aprobate cerințele minime generale de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile, conform anexei nr. 1 la Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 80 și cerințele minime specifice de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile, conform anexei nr. 2 la Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 80. Aceste reglementări juridico - tehnice se aplică următoarelor tipuri de activități, enumerate în Lista neexhaustivă a lucrărilor de construcții sau de inginerie civilă, anexă la Cerințele minime generale de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile: 1. Excavații; 2. Terasamente; 3. Construcții; 4. Montarea și demontarea elementelor prefabricate; 5. Amenajări sau echipări; 6. Transformări; 7. Renovări; 8. Reparații; 9. Dărîmări de ziduri; 10. Demolări; 11. Mentenanță; 12. Întreținere – lucrări de zugrăvit și curățenie; 13. Asanări; 14. Consolidări; 15. Modernizări; 16. Reabilitări; 17. Extinderi; 18. Restaurări; 19. Demontări.

Cerințele minime generale de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile reglementează și instituie următoarele activități și măsuri, destinate asigurării securității și sănătății lucrătorilor ce participă la activitățile de construcție:

1) Coordonarea în materie de securitate și sănătate - Coordonarea în materie de securitate și sănătate trebuie să fie organizată atît în faza de studiu, concepție și elaborare a proiectului, cît și pe perioada executării lucrărilor. Atunci cînd la elaborarea proiectului participă mai mulți proiectanți, beneficiarul și/sau managerul de proiect trebuie să desemneze un coordonator în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării. Atunci cînd la realizarea lucrărilor pe șantier participă mai mulți antreprenori, un antreprenor și unul sau mai mulți subantreprenori, un antreprenor și lucrători independenți ori mai mulți lucrători independenți, beneficiarul și/sau managerul de proiect trebuie să desemneze un coordonator în materie de securitate și sănătate pe durata realizării lucrării. Funcția de coordonator în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării și funcția de coordonator în materie de

---

<sup>80</sup>Publicată în M. O. nr. 34-37 din 17.02.2012.

securitate și sănătate pe durata realizării lucrării sau a lucrărilor ulterioare pot fi deținute de aceeași persoană.

2) Declarația prealabilă privind începerea lucrărilor pe șantier - beneficiarul lucrării sau managerul de proiect trebuie să întocmească o declarație prealabilă privind începerea lucrărilor pe șantier în situația în care durata lucrărilor este apreciată a fi mai mare de 30 de zile lucrătoare și pe șantier lucrează simultan mai mult de 20 de lucrători sau volumul de lucru estimat necesită mai mult de 500 de oameni-zi. Declarația prealabilă privind începerea lucrărilor pe șantier trebuie să fie întocmită conform anexei nr. 3 la Cerințe minime și să fie prezentată inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia se vor desfășura lucrările, cu cel puțin 30 de zile înainte de începerea acestora. Textul declarației prealabile privind începerea lucrărilor pe șantier trebuie să fie afișat pe șantier, la un loc vizibil, înainte de începerea lucrărilor.

3) Principii generale de securitate și sănătate aplicabile proiectului lucrării - încă din faza de concepție, studiu și elaborare a proiectului lucrării, managerul de proiect, proiectantul și, atunci când este cazul, beneficiarul trebuie să ia în considerare principiile generale de prevenire în materie de securitate și sănătate prevăzute la alin. (3) art. 10 din Legea R. M. securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, în special în ceea ce privește alegerea soluțiilor arhitecturale, tehnice și/sau organizatorice destinate planificării diferitelor lucrări ori faze de lucru care se desfășoară simultan sau succesiv, estimarea timpului necesar pentru realizarea acestor lucrări sau faze de lucru.

4) Competența coordonatorului în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării - coordonatorul în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării, desemnat în conformitate cu punctul 3 al prezentelor Cerințe minime, are următoarele atribuții:

- a) să coordoneze aplicarea prevederilor Cerințelor minime generale;
- b) să elaboreze, sub responsabilitatea sa, planul de securitate și sănătate al șantierului, precizând regulile aplicabile șantierului respectiv și ținând seama de activitățile de exploatare care se vor desfășura pe șantier; planul de securitate și sănătate al șantierului trebuie să conțină măsuri specifice privind lucrările care se încadrează în una sau mai multe categorii din anexa nr. 2 la Cerințele minime generale;
- c) să pregătească un dosar de lucrări ulterioare, adaptat caracteristicilor lucrării, conținând elementele utile în materie de securitate și sănătate de care trebuie să se țină seama în cursul eventualelor lucrări ulterioare;
- d) să adapteze planul de securitate și sănătate al șantierului la fiecare modificare adusă proiectului;

e) să transmită elementele planului de securitate și sănătate al șantierului tuturor celor cu responsabilități în domeniu;

f) să deschidă un registru de coordonare și să-l completeze;

g) să transmită planul de securitate și sănătate al șantierului, registrul de coordonare și dosarul de lucrări ulterioare beneficiarului și/sau managerului de proiect și coordonatorului în materie de securitate și sănătate pe durata realizării lucrării;

h) să participe la întrunirile organizate de beneficiar și/sau de managerul de proiect; să stabilească, în colaborare cu beneficiarul și/sau managerul de proiect, măsurile generale de securitate și sănătate aplicabile șantierului;

i) să armonizeze planurile proprii de securitate și sănătate ale antreprenorilor cu planul de securitate și sănătate al șantierului;

j) să organizeze coordonarea între proiectanți;

k) să țină seama de toate eventualele interferențe ale activităților de pe șantier.

5) Principii generale aplicabile pe durata realizării lucrării - pe toată durata realizării lucrării angajatorii și lucrătorii independenți trebuie să respecte obligațiile generale ce le revin în conformitate cu prevederile art. 10 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, în special în ceea ce privește: menținerea șantierului în ordine și într-o stare de curățenie corespunzătoare; alegerea amplasamentului posturilor de lucru, ținând seama de condițiile de acces la aceste posturi; stabilirea căilor și zonelor de acces sau de circulație; manipularea în condiții de securitate a diverselor încărcături; întreținerea, controlul înainte de punerea în funcțiune și controlul periodic al echipamentelor de muncă utilizate, în scopul eliminării defecțiunilor care ar putea să afecteze securitatea și sănătatea lucrătorilor; delimitarea și amenajarea zonelor de depozitare și înmagazinare a diverselor materiale, în special a materialelor sau substanțelor periculoase; condițiile de deplasare a substanțelor și materialelor periculoase utilizate; stocarea, eliminarea sau evacuarea deșeurilor și a materialelor rezultate din dărâmări, demolări și demontări; adaptarea, în funcție de evoluția șantierului, a duratei de execuție efectivă stabilită pentru diferite tipuri de lucrări sau faze de lucru; cooperarea dintre angajatori și lucrătorii independenți; interacțiunile cu orice alt tip de activitate care se realizează în cadrul sau în apropierea șantierului.

6) Competența coordonatorului în materie de securitate și sănătate pe durata realizării lucrării - coordonatorul în materie de securitate și sănătate pe durata realizării lucrării are următoarele atribuții:

a) să coordoneze aplicarea principiilor generale de prevenire și de securitate la alegerea soluțiilor tehnice și/sau organizatorice în scopul planificării diferitelor lucrări sau faze de lucru

care se desfășoară simultan ori succesiv și la estimarea timpului necesar pentru realizarea acestor lucrări sau faze de lucru;

b) să coordoneze punerea în aplicare a măsurilor necesare pentru a se asigura ca antreprenorii și, dacă este cazul, lucrătorii independenți respectă principiile prevăzute în cerințele minime generale, într-un mod coerent și responsabil, și aplică planul de securitate și sănătate al șantierului;

c) să adapteze sau să solicite să se realizeze eventuale adaptări ale planului de securitate și sănătate al șantierului și ale dosarului de lucrări ulterioare, în funcție de evoluția lucrărilor și de eventualele modificări intervenite;

e) să organizeze cooperarea între angajatori, inclusiv a celor care se succed pe șantier, și coordonarea activităților acestora privind protecția lucrătorilor, prevenirea accidentelor și a riscurilor profesionale care pot afecta sănătatea lucrătorilor, informarea reciprocă și informarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora și, dacă este cazul, informarea lucrătorilor independenți;

d) să coordoneze activitățile care urmăresc aplicarea corectă a instrucțiunilor de lucru și a instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă;

e) să ia măsurile necesare pentru ca numai persoanele abilitate să aibă acces pe șantier; să stabilească, în colaborare cu managerul de proiect și antreprenorul, măsurile generale aplicabile șantierului;

f) să țină seama de toate interferențele activităților din perimetrul șantierului sau din vecinătatea acestuia;

g) să stabilească, împreună cu antreprenorul, obligațiile privind accesul pe șantier, utilizarea mijloacelor de protecție colectivă și a instalațiilor de ridicat încărcături;

h) să efectueze vizite comune pe șantier cu fiecare antreprenor sau subantreprenor, înainte ca aceștia să redacteze planul propriu de securitate și sănătate;

i) să avizeze planurile de securitate și sănătate elaborate de antreprenori și modificările acestora.

Cerințele minime specifice de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile, expuse în anexa nr. 2 a Hotărârii Guvernului R. M.nr. 80 din 09.02.2012<sup>81</sup> reglementează următoarele componente ale sistemului de securitate pe șantierul de construcții:

a) Cerințe minime generale pentru locurile de muncă pe șantiere;

b) Cerințe minime specifice pentru posturile de lucru din șantiere.

Criteriile calitative și cantitative de determinare a nivelului de sănătate și securitate în mediul de muncă, expuse în anexele acestor cerințe minime specifice de securitate și sănătate, reiterează, în mare parte, criteriile cantitative și calitative aprobate prin Hotărârea Guvernului R.

<sup>81</sup> Hotărârea R. Moldova nr. 80 din 09.02.2012 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile, publicată în M. O. nr. 34-37 din 17.02.2012.

Moldova nr. 353 din 05.05.2010 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă<sup>82</sup>.

În concluzie, putem deduce existența unei reglementări naționale mai ample a securității și sănătății în muncă în cadrul activității de construcție, fiind stabilite obligații și măsuri de prevenire și protecție ce urmează a fi aplicate și luate în considerație la fiecare etapă de desfășurare a construcțiilor: etapa studiului, conceperii și elaborării proiectului lucrărilor și etapa realizării lucrărilor de construcție.

---

<sup>82</sup> Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 353 din 05.05.2010 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă, publicată în M.O. nr. nr. 91-93 din 08.06.2010.



## Concluzii

Studiul realizat asupra tematicii „*Organizarea securității muncii și asigurarea dreptului salariaților la securitatea muncii*” implică formularea următoarelor idei de sinteză:

1) Securitatea muncii reprezintă o instituție a dreptului muncii care cuprinde ansamblul normelor juridice, cu caracter preponderent imperativ, care reglementează relațiile sociale de asigurare a integrității corporale și sănătății salariaților prin stabilirea în sarcina angajatorului, organelor din cadrul unității, organismelor de stat, cât și a salariaților a prescripțiilor obligatorii de realizare a activităților administrativ-organizatorice, tehnico-inginerești și sanitaro-igienice pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

2) Dreptul salariaților la securitatea muncii este reglementat prin Legea R. Moldova nr. 186 securității și sănătății în muncă<sup>83</sup> în concordanță cu principiile expuse în Convenția O.I.M. nr. 187 din 2006 privind cadrul de promovare pentru securitate și sănătate în muncă, Convenția O.I.M. nr. 155 din 1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și mediul de muncă, precum și în conformitate cu dispozițiile generice ale Directivei UE nr. 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Totuși, procesul de racordare a reglementării dreptului salariaților la securitatea muncii la standardele europene este într-o fază incipientă, manifestându-se prin coordonarea doar a normelor juridice cu caracter principial și general.

3) Statutul juridic al angajatorului și al salariatului în cadrul raporturilor de securitate a muncii se caracterizează prin stabilirea unui spectru larg de obligații în sarcina angajatorului și un grup corespunzător de drepturi ai căror beneficiari sînt salariații. Legiutorul a evitat să indice direct drepturile de care dispune angajatorul în cadrul procesului de asigurare a securității muncii. Răspunderea juridică a angajatorului și a salariatului este reglementată corespunzător (calificativul corespunzător presupune pasibilitatea de aplicare celui vinovat a unei sancțiuni și de a-l impune la repararea prejudiciului cauzat, după parcurgerea unei proceduri de investigare legale și echitabile) la toate nivelurile de manifestare a coercițiunii: penal, contravențional, material, civil, disciplinar (în cazul salariaților).

4) Instituțiile din cadrul unității, competente în domeniul asigurării securității și sănătății în muncă au fost supuse unei reforme legislative, fiind prescrisă prin Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008 și Regulamentul privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale (aprobat prin Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 95 din 05.02.2009) înființarea de către angajator în cadrul unității a serviciului de prevenire și protecție și a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă. Este apreciazabilă reglementarea flexibilă a modului de constituire a serviciului de

---

<sup>83</sup> Publicată în M. O. nr. 143-144 din 05.08.2008.

prevenire și protecție, precum și posibilitatea de a recurge la asistența unui serviciu de protecție și prevenire extern. Este binevenită și coerentă delimitarea clară a competențelor serviciului de protecție și prevenire de cele ale comitetului pentru securitate și sănătate în muncă.

5) Reieșind din condițiile normativ – juridice de funcționare și organizare a Serviciului de protecție și prevenire rezultă că legiutorul a formulat un cadru flexibil pentru organizarea și funcționarea acestui serviciu, oferind angajatorilor libertatea de a racorda structura, modul de organizare, componența numerică și modul de funcționare a Serviciului de protecție și prevenire la necesitățile unității.

6) Analiza prescripțiilor normative privind organizarea, funcționarea, atribuțiile, drepturile și obligațiile comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, precum și raportarea acestora la finalitatea legală a comitetului de informare reciprocă, consultare și administrare bilaterală a securității și sănătății în muncă induce asupra concluziei că aplicarea în practică a acestor norme juridice va asigura acumularea unei informații veridice și actuale privind riscurile profesionale existente și luarea unor măsuri adecvate și acceptabile atât de angajator, cât și de salariat, pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

7) Reglementări speciale privind asigurarea securității și sănătății în mediul de muncă agricol nu au fost elaborate de către legiutorul moldav, chit că agricultura a fost și rămîne ramura principală a economiei R. Moldova. Totuși, putem face referință și aplica prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 184 din 21 iunie 2001 cu privire la securitate și sănătate în agricultură, ratificată prin Legea Republicii Moldova nr. 1058 din 16.05.2002, care tratează, fie la un nivel generic, aspecte importante ce țin de prevenirea și evitarea atentatelor la securitatea și sănătatea muncitorilor din agricultură, ce pot surveni în cazul practicării activităților de exploatare agricolă.

8) O reglementare juridică mai amplă este destinată securității și sănătății în muncă în cadrul activității de construcție, fiind stabilite obligații și măsuri de prevenire și protecție ce urmează a fi aplicate și luate în considerație la fiecare etapă de desfășurare a construcțiilor: etapa studiului, conceperii și elaborării proiectului lucrărilor și etapa realizării lucrărilor de construcție. Cu toate acestea, cadrul normativ internațional, elaborat în acest domeniu specific sub egida O.I.M., nu a fost asimilat dreptului intern al R. Moldova, or Convenția O.I.M. nr. 167 din 21.06.1988 privind securitatea și sănătatea în sfera construcțiilor nu a fost ratificată.

Ca urmare a sintezei efectuate, în corespundere cu finalitate de a realiza un randament avansat în asigurarea securității muncii și prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, înaintez următoarele inițiative și orientări în reglementarea procesului de organizare a securității și sănătății în muncă:

1) În cadrul sistemului de drept este obligatorie respectarea unei fluente logice, începînd de la actul legislativ fundamenta, Constituția, și finalizînd cu contractul colectiv de muncă. Constituția R. Moldova reglementează instituția de „protecție a muncii”. Actualele legi organice și actele normative subordonate acestora din domeniul tratat în prezenta lucrare utilizează termenul de „securitate și sănătate în muncă”. Legătura instituțiilor „protecția muncii” și „securitatea muncii” poate fi doar dedusă în urma comparării conținuturilor normative care le reglementează. Prin urmare, pentru a asigura o consecutivitate în reglementarea acestor instituții, propun inserarea, fie în Codul muncii al R. Moldova, fie în Legea securității și sănătății în muncă a R. Moldova a unei norme definitorii cu următorul conținut: *„Protecția muncii – instituție complexă a dreptului muncii, care cuprinde norme de securitate și sănătate în muncă, destinate să protejeze salariații și să prevină survenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale”*.

2) În ceea ce privește reglementarea statutului angajatorului în cadrul raporturilor de organizare a securității muncii legiuitorul a recurs la metoda clasică de reglementare inerentă ramurii de drept a muncii – stabilirea unei game largi de obligații în sarcina angajatorului. Consider necesară o reorientare a reglementării în domeniu prin stabilirea expresă în favoare angajatorului a drepturilor pe care le au față de salariați pentru asigurarea mediului de muncă sigur și salubru, precum și a drepturilor față de autoritățile de stat necesare pentru acordarea asistenței metodologice, informative și consultative angajatorilor, cît și pentru o colaborare eficientă în domeniul organizării securității muncii.

3) Este salutară prevederea normativă care acordă posibilitate angajatorului de a face apel la un serviciu extern de prevenire și protecție, or majoritatea unităților din R. Moldova se atribuie la categoria întreprinderilor mici pentru care va fi mai rentabilă asistența unui serviciu extern. Dar pentru formarea acestui serviciu, fie el intern, fie extern, este necesar ca membrii acestora să fi urmat cursuri de instruire conform Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale (aprobat prin Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 95 din 05.02.2009). Aceste cursuri sînt realizate de servicii externe de protecție și prevenire. Chestiunea creării unui prim serviciu de protecție și prevenire rămîne a fi nesoluționată, or, în acest caz, nimeni nu este competent să realizeze cursurile de instruire necesare. Astfel, se impune reglementarea și crearea unei subdiviziuni a Inspecției muncii (ca fiind cel mai oportun), care ar fi competentă să efectueze instruirea persoanelor desemnate ca membri ai Serviciului de prevenire și protecție.

4) În ceea ce privește securitatea și sănătatea în mediul de muncă agricol, este absolut necesară elaborarea unor norme speciale și corespunzătoare privind condițiile minime de muncă în agricultură, cu privire la echipamentul ce urmează a fi utilizat în utilizarea substanțelor chimice, manipularea agregatelor și instrumentelor destinate exploatării agricole. Totodată,

elaborarea unui exemplu de contract colectiv de muncă cu privire la organizarea securității și sănătății în mediul de muncă agricol ar fi stimulatorie pentru asimilarea legislației existente în materie de securitate și sănătate în actele normative interne ale unităților agricole.

În prezent, aflându-ne în procesul de integrare europeană și asimilare a normativității juridice a Uniunii europene ce reglementează securitatea și sănătatea în muncă, urmează să ținem cont, în mod obligatoriu, de specificul național al Republicii Moldova și de situația de facto, existentă la etapa reformării instituției securității muncii. Astfel, pentru a transpune în realitate noile reglementări, se impune necesară parcurgerea următoarelor etape: faza preparatorie, caracterizată prin informarea și consultarea angajatorilor privind noile reglementări; faza de constituire a instituțiilor de securitate a muncii în cadrul unităților sau la nivelul grupurilor de unități, asistată de specialiști din cadrul autorităților publice; faza de aplicare a dispozițiilor novatorii, tranșată pe etape în care cerințele față de securitate în muncă vor fi majorate treptat, până la standartul stabilit ca necesar (la moment – standartul european).

## DECLARAȚIE DE ONESTITATE

Subsemnatul (a) **Rusu Alexandru**\_\_\_\_\_

absolvent al **Universitatii de Studii Europene din Moldova**, declar pe propria răspundere că la conceperea tezei de licență cu titlul ”**ORGANIZAREA SECURITATII MUNCII SI ASIGURAREA DREPTULUI SALARIATILOR LA SECURITATEA MUNCII**”, sub conducerea științifică al D-lui lector univ., magistrul în drept **Eduard Gurin**, nu am folosit alte surse decât cele menționate în bibliografie, lucrarea îmi aparține în întregime și nu conține plagiat.

De asemenea, declar că la conceperea tezei de licență am respectat prevederile Regulamentului cu privire la organizarea studiilor superioare de licență și a cerințelor către atare lucrări.

Data \_\_\_\_\_

Nume și prenume

\_\_\_\_\_

Semnătura

\_\_\_\_\_

## **Bibliografie**

### ***Acte normative internaționale:***

- 1) Convenția O.I.M. nr. 155 din 1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și mediul de muncă.
- 2) Convenția O.I.M. nr. 167 din 1988 privind securitatea și sănătatea în sfera construcțiilor.
- 3) Convenția O.I.M. nr. 184 din 2001 privind securitatea și sănătatea în agricultură.
- 4) Convenția O.I.M. nr. 187 din 2006 privind cadrul de promovare pentru securitate și sănătate în muncă.
- 5) Convenția O.I.M. nr. 161 din 25 iunie 1985 privind serviciile de sănătate în muncă.
- 6) Directiva UE nr. 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

### ***Acte normative ale Republicii Moldova:***

- 1) Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994, Monitorul Oficial nr. 1 din 12.08.1994.
- 2) Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, M. O. nr. 143-144 din 05.08.2008.
- 3) Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003, publicat în M. O. Nr. 159-162 din 29.07.2003.
- 4) Codul Penal al Republicii Moldova, publicat în Monitorul Oficial nr. 72-74 din 14.04.2009.
- 5) Codul contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008, publicat la 16.01.2009 în M. O. nr. 3-6.
- 6) Cod civil al Republicii Moldova, nr. 1107-XV din 06.06.2002, publicat în M.O. nr. 82-86/661 din 22.06.2002.
- 7) Legea nr. 140 din 10.05.2001 privind Inspekția Muncii, publicată în M.O. nr. 68-71 din 29.06.2001.
- 8) Legea R. Moldova nr. 1058 din 16.05.2002 pentru ratificarea Convenției Organizației internaționale a muncii nr. 184 privind securitatea și igiena muncii în agricultură, publicată în M.O. nr. 69-70 din 30.05.2002.
- 9) Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 353 din 05.05.2010 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă.
- 10) Hotărârea Guvernului R. Moldova nr. 95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, publicată la 17.02.2009 în M. O. nr. 34-36.

- 11) Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 603 din 11.08.2011 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă, publicată în M. O. nr. 135-138 din 19.08.2011.
- 12) Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 353 din 05.05.2010 cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă, publicată în M.O. nr. nr. 91-93 din 08.06.2010.
- 13) Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 1335 din 10.10.2002 despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, publicată în M. O. nr. 146-148 din 31.10.2002.
- 14) Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 1487 din 31.12.2004 cu privire la aprobarea Listei - tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare, publicată în M. O. nr. 5-12 din 14.01.2005.
- 15) Hotărîrea Guvernului R. Moldova nr. 80 din 09.02.2012 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile, publicată în M. O. nr. 34-37 din 17.02.2012.

***Literatură de specialitate:***

- 1) Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, „Dreptul muncii. Manual”, Chișinău, 2007.
- 2) Teodor Negru, Cătălina Scorțescu, „Dreptul muncii. Curs universitar”, Chișinău, 2010.
- 3) Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, „Dreptul muncii”, Editura Lumina Lex, București, 2002.
- 4) Tiberiu-Constantin Medeanu, „Accidente de muncă”, Lumina Lex, București, 1998.
- 5) Ovidiu Ținca, „Normele juridice de protecție a muncii”, Lumina Lex, București, 2002.
- 6) Alexandru Țiclea, „Tratat de dreptul muncii”, Editura Universul Juridic, București, 2009.
- 7) Nicolae Voiculescu, „Dreptul comunitar al muncii”, București, 2009.
- 8) Dacian C. Dragoș, Remus Chiciudean, Gina Dohotar, „Dreptul muncii”, Ed. Sfera Juridică, Cluj, 2007.
- 9) Ion Traian Ștefănescu, „Tratat de dreptul muncii”, București, 2003.
- 10) Andrei Popescu, „Dreptul internațional al muncii”, C. H. Beck, București, 2006.
- 11) Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, „Dreptul Muncii”, Tratat, vol III, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1982, p. 190, Apud Alexandru Țiclea, „Tratat de dreptul muncii”, Editura Universul Juridic, București, 2009.
- 12) Nicolae Voiculescu, „Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare”, București, 2003.
- 13) Elena Aramă, „Istoria dreptului românesc”, Reclama, Chișinău, 2003.

- 14) Nicolae Romandaş, „Dreptul Muncii”, Chişinău, 1997.
- 15) В. И. Миронов, «Трудовое право России», Moscova, 2004.
- 16) Гусов К.Н., Толкунова В.Н., «Трудовое право России», Moscova, 2004.
- 17) Ю. П. Орловский, «Словарь по трудовому праву», Moscova, 1998.
- 18) Сыроватская А. А., «Трудовое право», Moscova, 2001.
- 19) Панина А. Б., «Трудовое право», Moscova, 2005 .
- 20) Смирнов О. Б., «Трудовое право России», Moscova, 2004.